

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA ISLAM  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank Pembiayaan  
Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis  
Islam**

**Oleh:**

**RESTU MULYAJANSIH**

**NPM: 1551020277**

**Jurusan: Perbankan Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441/2019 M**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA ISLAM  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Bank Pembiayaan  
Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh:

**RESTU MULYAJANSIH  
NPM: 1551020277**

Jurusan: Perbankan Syariah

**Pembimbing I : Dr. H. Nasruddin,Ag.**

**Pembimbing II : Muhammad Kurniawan, M.E.Sy.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441/2019 M**

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan yang maksimal pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dapat ditingkatkan apabila terdapat komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga akan memperbaiki komitmen karyawan terhadap organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dapat di terapkan menggunakan etos, etos kerja islam merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Apabila seseorang memiliki penghayatan etos kerja islam dan komitmen yang tinggi maka dia akan bekerja dengan baik dan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Penerapan komitmen organisasi dan etos kerja islam juga dilakukan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan? Apakah terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan? Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan? Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan membuktikan secara parsial maupun simultan apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini didapatkan melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Penyebaran kuesioner disebarkan kepada 30 karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Data di olah dengan SPSS 25 dengan metode analisis data yang di gunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,974 > 1,7011$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Etos kerja islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,346 < 1,7011$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,189 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Secara simultan komitmen organisasi dan etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 14,0 %. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,714 > 3,354$  dan nilai signifikasinya  $0,018 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kadar determinasi sebesar 0,140 atau 14,0%.

**Kata kunci: Komitmen organisasi, etos kerja islam, kinerja karyawan, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Restu Mulyajansih  
NPM : 1551020277  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)"**. Adalah benar-benar merupakan hasil karya penulisan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 10 Oktober 2019

Penulis,



Restu Mulyajansih  
1551020277





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)

**Nama** : Restu Mulyajansih  
**NPM** : 1551020277  
**Jurusan** : Perbankan Syariah  
**Fakultas** : Ekonomi Dan Bisnis Islam

**MENYETUJUI**

Untuk di munaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. H. Nasruddin, M.Ag.**  
**NIP. 195809241990031003**

**Pembimbing II**

**Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy.**  
**NIP. 19860517215031005**

**Mengetahui**

**Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

**Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A**  
**NIP. 198208082011012009**





**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin, Sukarampe, Bandar Lampung, (0721) 703260

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH METRO MADANI KANTOR PUSAT)”** Oleh Restu Mulyajansih, NPM. 1551020277, Jurusan: Perbankan Syariah, telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Jum'at, 01 November 2019.

**TIM MUNAQOSYAH**

Ketua Sidang : Any Eliza, S.E., M.Ak.

(.....)

Sekretaris : Dimas Pratomo, M.E.

(.....)

Penguji 1 : Ahmad Zuliansyah, S.Si., M.M.

(.....)

Penguji 2 : Dr. H. Nasruddin, M.Ag.

(.....)

Mengetahui



**Dr. Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag., M.Si**  
**NIP. 198008012003121001**

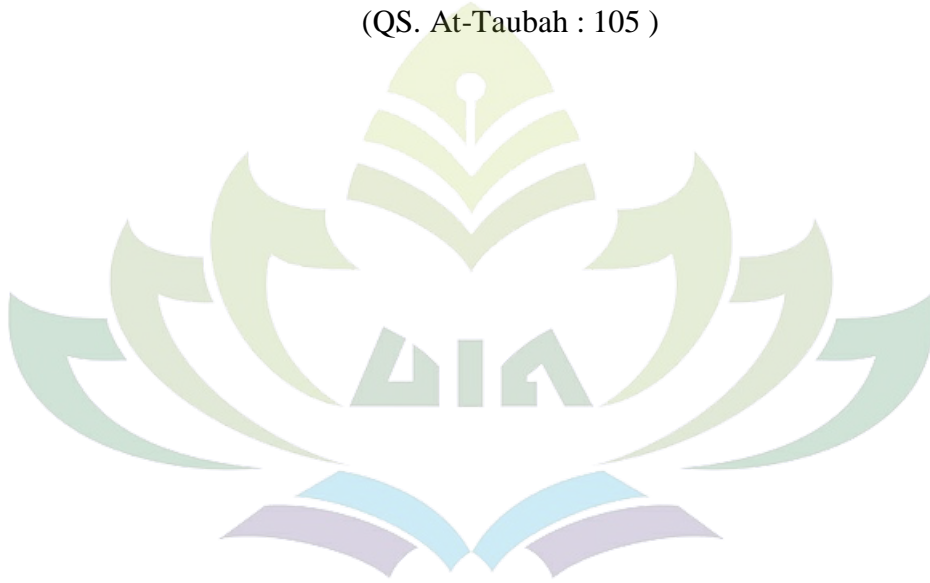


## MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".<sup>1</sup>*

(QS. At-Taubah : 105 )



---

<sup>1</sup> Departemen Agama, *Al- Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Jabar,2013),h.203

## PERSEMBAHAN

*Alhamdullilahhirabilalamin*

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan cinta kasih, perhatian serta memberikan motivasi selama studiku:

1. Untuk kedua orang tuaku, Ibu ku Hartini dan ayah ku Eko Sujanarko, S.E yang telah membesarkanku, mendidik, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan selalu setia mendengarkan keluh kesahku dan senantiasa berdoa yang tak berkesudahan, tabah dan sabar demi kesuksesanku. Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud dan terimakasih terhadap ayah dan ibu, dan kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk kalian, dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan magfirohnya kepada ayah dan ibuku.
2. Untuk adikku tersayang, Nesa Dwi Cahyani, Dinara Safitri dan Wisnu Aldric Kayana yang selalu memberikan semangat, motivasi serta keceriaanya, dan terima kasih untuk bantuan semangat dari kalian sehingga aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Almamaterku tercinta, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan banyak pengalaman yang akan selalu kukenang.



## RIWAYAT HIDUP

**Restu Mulyajansih** adalah nama dari penulis skripsi ini, dilahirkan di Liwa 16 Juli 1997, merupakan anak pertama dari 4 bersaudara, anak dari pasangan Bapak Eko Sujanarko, S.E dan Ibu Hartini. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam.

Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu pada tahun 2001 penulis memasuki TK Negeri Pembina dan lulus pada tahun 2003, Pendidikan Sekolah Dasar di tempuh di SDN 01 Way Mengaku pada tahun 2003 dan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Liwa pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2014, sedangkan untuk Pendidikan Menengah Atas di SMA Negeri 1 Liwa pada tahun 2012 dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan di program Strata Satu Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung , program pendidikan Perbankan Syariah pada tahun 2015.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah mencurahkan nikmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam (S.E), pada jurusan Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Shalawat serta salam senantiasa terlimpah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menyampaikan risalah untuk menyelamatkan kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirat kelak.

Penulis menyadari, dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari semua pihak yang sangat penulis harapkan, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.S.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Erike Anggraini, M.E.Sy. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. H. Nasruddin, M.Ag. selaku Pembimbing Akademik (PA) sekaligus Pembimbing I yang dengan tulus meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Bapak Muhammad Kurniawan, M.E.Sy. selaku Pembimbing II yang dengan tulus meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah membimbing serta mendidik dan mengarjarkan ilmu-ilmu pengetahuan yang insya Allah bermanfaat bagi penulis dan senantiasa bisa diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.



6. Kepada sahabat-sahabatku, Syifa Aprilya, Rahma Dalena, Rahma Purnama Sari, Annisa Audina dan Sarah Afifah yang telah berjuang bersama dalam memperoleh gelar dan cita-cita.
7. Kepada sahabat sejutiku Wulan Dewi Zahara yang selalu memotivasi dan memberikan semangat yang luar biasa dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepada sahabatku Lidya Ramona yang selalu menemani pada saat senang dan juga sedih.
9. Kepada teman-teman bermainku Riski Putri Hidayati, Agung Hayatul Fauzi, Riski Zulkifli, Ahmad Shodikin, yang telah menghibur dan menemaniku selama ini.
10. Kepada keluarga besar Perbankan Syariah kelas E yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah berjuang bersama dalam meraih gelar sarjana
11. Kepada Keluarga besar KKN 47 yang telah bekerjasama dan saling memotivasi dalam hal pendidikan.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya ilmu dan teori penelitian yang penulis kuasai. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan dan kritikan yang bersifat membangun untuk skripsi ini. Semoga jerih payah dan amal Bapak dan Ibu serta teman-teman mendapat balasan dari Allah SWT. Amin.

Bandar Lampung, 30 September 2019

**Restu Mulyajansih**  
**NPM. 1551020277**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	2
C. Latar Belakang Masalah .....	4
D. Identifikasi Masalah .....	15
E. Pembatasan Masalah .....	16
F. Perumusan Masalah .....	16
G. Tujuan Penelitian .....	17
H. Manfaat Penelitian .....	17

## **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Komitmen Organisasi.....	20
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi .....	22
3. Dimensi Komitmen Organisasi .....	23
B. Etos Kerja Islam.....	27



1. Pengertian Etos Kerja Islam.....	27
2. Dimensi Etos Kerja Menurut Islam .....	30
3. Karakteristik Etos Kerja Islami .....	34
C. Kinerja Karyawan .....	35
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	35
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	38
3. Dimensi Kinerja Karyawan.....	41
D. Tinjauan Pustaka .....	42
E. Kerangka Pemikiran .....	45
F. Hipotesis .....	48

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	52
B. Sumber Penelitian .....	53
C. Populasi Dan Sampel .....	53
D. Definisi Oprasional Penelitian .....	55
E. Metode Pengumpulan Data .....	57
F. Instrumen Penelitian.....	59
G. Metode Analisis Data.....	60
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	60
2. Uji Instrumen .....	61
3. Uji Asumsi Klasik.....	63
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	66
5. Uji Hipotesis.....	67

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani ....	70
B. Gambaran Karakteristik Responden .....	77
C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden.....	80
D. Analisis Data .....	83
1. Uji Instrumen .....	83
2. Uji Asumsi Klasik .....	86

3. Uji Regresi Linear Berganda.....	90
4. Uji Hipotesis.....	91
E. Pembahasan dan Hasil.....	96

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	102
B. Saran .....	103

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**





## DAFTAR TABEL

Tabel 1.IndikatorKeuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani .....	5
Tabel 2.Data Karyawan BPRS Metro Madani Kantor Pusat .....	7
Tabel 3.Data PendidikanTerakhirKaryawan BPRS Metro Kantor Pusat.....	8
Tabel 4.KegiatanKeagamaan BPRS Metro Madani Kantor Pusat.....	14
Tabel 5.Data Karyawan BPRS Metro Madani Kantor Pusat .....	54
Tabel 6.Definisi Oprasional Variabel .....	55
Tabel 7.Penskoran Instrumen Angket.....	58
Tabel 8.Kisi-kisi Instrumen Komitmen Organisasi .....	60
Tabel 9. Kisi-kisi Instrumen Etos Kerja Islam.....	60
Tabel 10. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 11.Pengambilan Keputusan Autokolerasi .....	65
Tabel 12.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 13.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	78
Tabel 14.Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	79
Tabel 15.Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Tabel 16.Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel $X_1$ .....	80
Tabel 17.Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel $X_2$ .....	81
Tabel 18.Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Y.....	82
Tabel 19.Output Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	84
Tabel 20. Output Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam.....	84
Tabel 21. Output Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	85

Tabel 22. Output Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Tabel 23. Output Hasil Uji Normalitas .....	87
Tabel 24. Output Hasil Uji Multikolinearitas .....	88
Tabel 25. Output Hasil Uji Autokolerasi .....	88
Tabel 26. Output Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89
Tabel 27. Output Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	90
Tabel 28. Output Hasil Uji T.....	92
Tabel 29. Output Hasil Uji F.....	93
Tabel 30. Output Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	94



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran.....	45
----------------------------------	----





## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Komitmen Organisasi
- Lampiran 3. Tabulasi Etos Kerja Islam
- Lampiran 4. Tabulasi Kinerja Karyawan
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi
- Lampiran 6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Etos Kerja Islam
- Lampiran 7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 8. Uji Normalitas
- Lampiran 9. Uji Multikolinearitas
- Lampiran 10. Uji Autokorelasi
- Lampiran 11. Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 12. Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 13. Uji T
- Lampiran 14. Uji F
- Lampiran 15. Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )
- Lampiran 16. Distribusi Nilai r Tabel
- Lampiran 17. Distribusi Tabel Durbin-Watson
- Lampiran 18. Distribusi Nilai T Tabel
- Lampiran 19. Distribusi Nilai F Tabel
- Lampiran 20. Surat Izin Pra Riset
- Lampiran 21. Surat Izin Riset
- Lampiran 22. Susunan Personalia PT BPRS Metro Madani
- Lampiran 23. SK Dosen Pembimbing
- Lampiran 24. SK Dosen Penguji Ujian Monaqosah
- Lampiran 25. Berita Acara Monaqosah
- Lampiran 26. Kartu Konsultasi Skripsi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami skripsi ini, maka perlu adanya uraian terhadap penegasan arti dan makna dari berbagai istilah yang terkait dengan tujuan skripsi ini. Penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kekeliruan terhadap penekanan judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok masalah yang akan dibahas.

Skripsi ini berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)**. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh**

Pengaruh adalah istilah penelitian disebut dengan akibat asosiatif yaitu suatu penelitian yang mencari atau pertautan nilai antara suatu variabel dengan variabel lain.<sup>1</sup>

#### **2. Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kamauan usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Sugiono, *Penelitian Administratif*, (Bandung: Alfa Beta, 2007),h.7

<sup>2</sup>Edy Sutrisno,*Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana,2010),h.292

### 3. Etos Kerja Islam

Etos kerja islam adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>3</sup>

### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab.<sup>4</sup>

### 5. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani merupakan salah satu lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah islam dalam kegiatan oprasionalnya. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani merupakan lembaga perbankan yang telah berkontribusi membangun ekonomi masyarakat dengan prinsip syariah. Sebagai lembaga keuangan syariah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani selalu mengedepankan kemaslahatan terhadap umat terutama warga kota Metro yang mayoritas kaum muslimin.

## B. Alasan Memilih Judul

### 1. Secara Objektif

Manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada prinsip syariah menekankan pada implementasi prinsip syariah dalam kegiatan manajemen. Pesatnya industri perbankan syariah secara nasional tidak diikuti

---

<sup>3</sup> Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islami, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004), h234

<sup>4</sup> Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), h. 77



dengan pertumbuhan sumber daya manusia berbasis syariah. Tidak semua lulusan lembaga pendidikan umum siap dipakai. Kondisi ini dikhawatirkan menjadi kontraproduktif bagi industri perbankan syariah secara umum. Keunggulan sumber daya manusia dalam manajemen perbankan syariah adalah meletakkan peran orang dalam organisasi untuk selalu melakukan peningkatan kualitas dan inovasi baik terhadap proses, sistem dan produk serta pelayanan dengan menerapkan etos kerja islam. Sehingga dapat meningkatkan kontribusi semua orang dalam organisasi berbasis nilai-nilai syariah.

## **2. Secara Subjektif**

- a. Pada pokok bahasan skripsi ini sesuai dengan spesialisasi keilmuan penulis yaitu pada jurusan Perbankan Syariah, fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
- b. Memberikan pengetahuan bagi penulis maupun pembaca tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karya karyawan. Selain itu juga memberikan wawasan bagi karyawanbank syariah untuk selalu menanamkan etos kerja islam agar memiliki kinerja yang lebih baik dan sesuai dengan syariat islam.
- c. Adanya motivasi dan tersedianya bahan-bahan yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini yang ada diperpustakaan serta diperkuat dengan referensi, surat kabar maupun media elektronik lainnya.

### C. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah dalam peristilahan internasional dikenal sebagai Islamic Banking atau juga disebut dengan interest-free banking. Peristilahan dengan menggunakan kata Islamic tidak dapat dilepaskan dari asal usul sistem perbankan syariah itu sendiri. Pada awalnya bank syariah dikembangkan sebagai suatu respons dari kelompok ekonom dan praktisi perbankan muslim yang berupaya mengakomodasi desakan dari berbagai pihak yang menginginkan agar tersedia jasa transaksi keuangan yang dilaksanakan sejalan dengan nilai moral dan prinsip-prinsip syariah Islam.<sup>5</sup>

Menurut Sudarsono, bank syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi dengan prinsip-prinsip syariah. Dalam Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah pasal 1 disebutkan bahwa “Perbankan syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut bank syariah dan unit usaha syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.”<sup>6</sup>

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani merupakan lembaga perbankan yang telah berkontribusi membangun ekonomi masyarakat dengan prinsip syariah. Sebagai satu-satunya lembaga keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan yang pertama di kota Metro, BPRS Metro Madani terus berupaya menjadi jawaban, pilihan, dan solusi untuk segala kebutuhan masyarakat terutama akan kebutuhan layanan bank syariah. Perkembangan

---

<sup>5</sup>Muhamad, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), h.1

<sup>6</sup>Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2013), h.16

perusahaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani terus mengalami pertumbuhan dari tahun ke tahun :

**Tabel 1**  
**Indikator Keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani**  
**Tahun 2006-2016**

<b>Tahun</b>	<b>Asset</b>	<b>Pembiayaan</b>	<b>Tabungan</b>	<b>Deposito</b>
2006	5.431.653	4.437.659	1.297.145	2.382.000
2007	11.256.751	7.157.1841	3.047.470	5.359.500
2008	18.870.269	12.803.575	4.264.574	5.275.900
2009	27.774.944	18.277.933	7.211.503	6.678.000
2010	34.015.429	21.450.021	11.816.947	10.718.000
2011	48.339.886	29.659.831	17.153.062	15.144.250
2012	58.236.108	37.002.210	15.585.523	17.543.535
2013	69.836.580	48.350.308	19.448.731	17.891.600
2014	79.341.378	51.684.587	21.828.815	18.149.500
2015	95.917.374	50.854.846	28.394.983	28.260.600
2016	95.804.372	51.403.179	30.227.000	20.261.000

*Sumber: Arsip Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani*

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani mengalami peningkatan pertumbuhan yang signifikan dari tahun ke tahun dilihat dari asset sebesar Rp 95.804.372 serta telah menyalurkan pembiayaan hingga Rp 51.403.179 tabungan sebesar Rp 30.227.000 dan deposito sebesar Rp 20.261.000 di akhir tahun 2016. Kurang lebih lima puluh ribu orang telah mendapatkan fasilitas pembiayaan dan tiga puluh ribu lebih orang menempatkan dana untuk dikelola secara aman, mudah, profesional, dan syariah di BPRS Metro Madani.<sup>7</sup> Dilihat dari asset, pembiayaan, tabungan dan deposito yang semakin meningkat berarti pertumbuhan dan strategi bisnis yang tumbuh baik ini telah memberikan peluang jaringan layanan prima kepada masyarakat. Pencapaian ini tidak terlepas

---

<sup>7</sup> Arsip Dokumen Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani, 9 Mei 2019



dari peran sumber daya manusia yang ada didalam Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani.

Keberhasilan suatu bank syariah dalam mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Artinya perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atau kinerja organisasi.<sup>8</sup>Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi.Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan yang maksimal pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Cokroaminoto kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab.Setiap karyawan harus menyadari bahwa pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil.<sup>9</sup>Kinerja berarti sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang atas suatu pekerjaan, pada

---

<sup>8</sup>Nuraini Firmandari, *Pengaruh Konfensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*, (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. IX, No.1, Desember 2014), h.25

<sup>9</sup>Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018),h. 77

waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir atau bentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.<sup>10</sup> Berikut merupakan jumlah karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat tahun 2019 berdasarkan struktur organisasi:<sup>11</sup>

**Tabel 2**  
**Data Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat Berdasarkan Struktur Organisasi tahun 2019.**

No	Susunan Personalia	Jumlah
1	Umum / SDI	7
3	Oprasional	9
4	Marketing	11
5	Remedial / Litbang	3

*Sumber: Susunan Personalia Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.*

Meningkatkan efisiensi dalam suatu perusahaan diperlukan karyawan yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, karena pada setiap tingkat perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja saat ini dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Tanpa usaha khusus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tertinggal dan menjadi tidak kompetitif. Sumber daya manusia dalam perbankan syariah masih menjadi salah satu sumber masalah dalam keberadaan bank syariah. Pesatnya industri perbankan syariah secara nasional tidak diikuti dengan pertumbuhan sumber daya manusia berbasis syariah.

---

<sup>10</sup>Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2009), h. 311

<sup>11</sup>Pra Riset Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat, 9 Mei 2019

**Tabel 3**  
**Data Jenis Pendidikan Terakhir Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat**  
**Syariah Metro Madani Kantor Pusat**

No	Susunan Personalia	Jumlah	Jenis Pendidikan
1	Umum/SDI	6	Pendidikan umum
		1	Pendidikan berbasis islam
2	Oprasional	7	Pendidikan umum
		2	Pendidikan berbasis islam
3	Marketing	7	Pendidikan umum
		4	Pendidikan berbasis islam
4	Remedial/Litbang	2	Pendidikan umum
		1	Pendidikan berbasis islam

*Sumber : Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat*

Data diatas menunjukan bahwa karyawan Bank Syariah Metro Madani Kantor Pusat sebagian berasal dari pendidikan umum.<sup>12</sup> Pesatnya perkembangan perbankan syariah tidak diikuti dengan pertumbuhan sumber daya manusia berbasis syariah. Kurangnya tenaga profesional ini disebabkan masih kurangnya lembaga pendidikan yang menawarkan materi perbankan syariah pada konsentrasi, prodi, fakultas dan sekolah tinggi di Indonesia. Kondisi ini dikawatirkan menjadi kontraproduktif bagi industri perbankan syariah secara umum. Salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja lembaga bank adalah dengan ketersediaannya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh bank syariah adalah sumber daya manusia yang secara keilmuan paham mengenai konsep bank syariah dan secara psikologis memiliki semangat keislaman yang tinggi sehingga dalam berakhtifitas dia memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan bank. Oleh sebab itu, perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi

---

<sup>12</sup> Pra Riset Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat, 22 Juli 2019



agar lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga akan memperbaiki komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut Luthans komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.<sup>13</sup> Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen karyawan akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawannya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi bukanlah komitmen yang terjadi secara sepihak. Organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud.<sup>14</sup> Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghaikan performa kerja, rendahnya tingkat absen, rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli pada nasib

---

<sup>13</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), h.292

<sup>14</sup>Kristanty Nadapdap, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Permata Sari*, (Jurnal Ilmiah Metrhonomi Vol.3 No.1, Januari-Juni 2017), h.2

organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih rendah. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi bertujuan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.<sup>15</sup>

Dalam Al-Qur'an dijelaskan juga tentang komitmen organisasi, diantaranya QS. As-Shaff Ayat 4 :<sup>16</sup>

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَنِينَ مَرْصُورًا ﴿٤﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*

Peningkatan kinerja karyawan dapat di terapkan menggunakan etos, karna etos kerja merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dalam islam bekerja adalah suatu ibadah, artinya disini orientasi dari hasil bekerja tidak saja keuntungan didunia saja melainkan juga keberkahan. Berobientasi pada dunia saja dengan cara merauk keuntungan yang banyak tetapi tidak memperhatikan bagaimana cara mendapatkannya atau menghalalkan berbagai cara yang tentu saja dilarang dalam islam, hal ini bukan termasuk kategori bekerja dalam islam. Islam mengajarkan bahwa dari hasil

<sup>15</sup> Ranti Sapitri, *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*, (Jurnal JOM Fisip Vol.3 No.2, Oktober 2016), h.2

<sup>16</sup> Departemen Agama, *Al- Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Jabal, 2013), h.551

yang kita dapatkan dari bekerja dalam bentuk upah, maka harus dikeluarkan di jalan yang benar misalkan sebagian dari upah tersebut kita sedekahkan, karna didalamnya terdapat hak dari fakir miskin. Memasuki zaman yang semakin modern ini hal tersebut makin terlupakan, manusia bekerja hanya berorientasi pada dunia saja, banyak yang menghalalkan berbagai cara demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Hal ini dikarenakan masih lemahnya sistem control atau pengawasan di dalam bank ini sendiri, selain itu dipengaruhi juga oleh moral karyawan. Integritas karyawan dalam suatu perusahaan harus dimiliki dari mulai level terendah sampai tertinggi. Bagaimanapun sistem pengawasan dan keamanan dalam perusahaan, apabila tidak di tunjang dengan moral yang baik tentu hal tersebut tidak akan berjalan. Bekerja untuk mencari rezeki memang merupakan kewajiban bagi setiap muslim, tetapi dalam hal ini rezeki yang dimaksud haruslah halal, baik itu halal dalam memperolehnya juga dalam hasil akhirnya. Dalam setiap menjalankan suatu pekerjaan harus dilaksanakan dengan kejujuran, karna proses mencari rezeki haruslah dijadikan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Apabila karyawan bekerja dengan tujuan yang salah dikawatirkan akan menimbulkan kejahatan dalam dunia perbankan contohnya seperti korupsi, kejahatan berbasis teknologi informasi, bermalas-malasan dan akan mengakibatkan inisiatif dalam bekerja akan berkurang atau dapat dikatakan daya juang dalam bekerja rendah, memaknai bekerja hanya sebagai sarana mencari uang, miskin akan kreatifitas, tidak mau menerima perubahan, tidak fokus akan pekerjaannya, banyak menuntut, ketekunan minimal, gampang puas dengan hasil pekerjaan seadanya, rasa emosional

tinggi, suka menunda-nunda pekerjaan, daya juang rendah dan lain sebagainya. Apabila kejahatan bank terus menerus terjadi didunia perbankan tingkat kepercayaan masyarakat akan menurun dan resiko bank akan mendapatkan kerugian.

Melihat fenomena diatas, bahwa sumber daya manusia menjadi menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi industri perbankan syariah. Diperlukan sumber daya manusia yang mengikuti etos kerja yang berlaku dalam perusahaan, ini merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan. Dalam setiap perusahaan terdapat didalamnya sekelompok individu atau karyawan yang melakukan aktifitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibuat oleh para pendiri atau petinggi manajemen perusahaan. Aktifitas tersebut akan membentuk suatu kebiasaan. Tentunya para pendiri perusahaan tidak mau apabila karyawannya memiliki kebiasaan yang tidak baik maka dari itu di bentuk nilai-nilai atau norma-norma yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan.

Industri perbankan syariah ini masih terbilang baru bila dibandingkan dengan perbankan konvensional. Etos kerja yang dianut oleh perusahaan yang menganut nilai islam tersebut tentunya berbeda dengan perusahaan yang tidak menganut hal tersebut. Mengikuti etos kerja islam yang berlaku dalam sebuah perusahaan seharusnya bukan menjadi hal yang sulit untuk diikuti, dikarenakan negara Indonesia sebagai Negara dengan mayoritas muslim atau beragama islam. Etos dibentuk oleh suatu budaya, kebiasaan, dan sistem nilai yang



diyakini. Kata etos juga hampir mendekati pada pengertian *akhlak* yang berarti nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruknya.

Menurut Assifudin etos kerja islam adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>17</sup> Etos kerja islam menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan, adanya usaha yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang sekaligus menentukan kemampuan individu dalam pekerjaan tertentu, menekankan pada kerja team. Mereka yang beretos kerja memiliki semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Keberadaan dirinya diukur dari sejauh mana potensi yang dimilikinya memberikan makna yang mendalam bagi orang lain atau bagi sebuah organisasi tempatnya bekerja. Etos berhubungan dengan akhlak perilaku manusia, yang baik dan yang buruk, yang benar dan yang salah, dan bahkan yang etis dan tidak etis. Nilai moral merupakan pedoman untuk menjalankan usaha bisnis sesuai etos syari'ah. Contohnya bank-bank konvensional saat ini membuka cabang-cabang baru yang berlandaskan syari'ah, karena bank syari'ah lebih mengutamakan aturan-aturan yang mencakup dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits.<sup>18</sup>

Sebagai lembaga keuangan syariah, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani merupakan salah satu lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah islam dalam kegiatan operasionalnya. Kegiatan Bank

---

<sup>17</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004), h234

<sup>18</sup> Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi*, terj. Ratna Saraswati (Jakarta: Salemba empat, 2015), h. 16

Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani untuk karyawan dalam bidang keagamaan bermacam-macam dari hasil pra riset dan wawancara dengan kepala bagian umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat didapatkan dataprogram kegiatan keagamaan guna meningkatkan etos kerja islam karyawan.

**Tabel 4**  
**Kegiatan Keagamaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat**

<b>Waktu</b>	<b>Nama Kegiatan</b>	<b>Keterangan</b>
Senin	Tilawah, tausyiah, pembahasan tajwid	Dilakukan manajer dan seluruh karyawan
Selasa	Tilawah, tausyiah, pembahasan tajwid	Dilakukan manajer dan seluruh karyawan
Rabu	Tilawah, tausyiah, hafalan	Dilakukan manajer dan seluruh karyawan
Kamis	Tilawah, tausyiah, pembahasan buku	Dilakukan manajer dan seluruh karyawan
Jum'at	Tilawah, tausyiah, pembahasan tajwid	Dilakukan manajer dan seluruh karyawan

*Sumber : Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat*

Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani tentunya harus menghindari dan meninggalkan segala hal yang tidak sesuai dengan etos kerja islam, mereka dihauskan mengamalkan nilai-nilai yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal ini ternyata sudah mulai terlihat dimana hamper seluruh karyawan selalu mengikuti kegiatan keagamaan yang di adakan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani bersama setiap harinya sebelum beraktifitas, melakukan kegiatan-kegiatan positif yang bermanfaat

untuk diri pribadi dan rekan kerja, hingga melaksanakan sholat sunnah dhuha dan sholat lima waktu secara berjamaah.<sup>19</sup>

Menghadapi kondisi demikian, dapat dilihat apakah dengan penerapan prinsip-prinsip syari'ah yang dilakukan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat berkaitan dengan komitmen organisasi dan etos kerja islam tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau tidak. Jika komitmen organisasi dan etos kerja islam yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat dilihat kinerja karyawan yang signifikan, tetapi apabila kinerja di anggap tetap atau tidak berubah setelah dilakukan penerapan komitmen organisasi dan etos kerja islam di lembaga tersebut, dapat dikatakan penerapan komitmen organisasi dan etos kerja islam selama ini dilakukan belum tepat dan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

Berdasarkan pemaparan tersebut, penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)”.

#### **D. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dapat diidentifikasi permasalahan. Adapun permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja sehingga akan lebih sulit menerima perubahan

---

<sup>19</sup>Wawancara Ibu Rohana Hayati, Kepala Bagian Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat, 9 Mei 2019.

pada organisasi dan kurangnya rasa cinta terhadap organisasi tempatnya bekerja.

2. Pada beberapa bank syariah masih terdapat karyawan yang tidak menerapkan etos kerja islam dengan baik sehingga akan kurang dapat menerima perubahan organisasi yang terjadi.
3. Masih banyak karyawan bank syariah yang bukan berasal dari lulusan pendidikan berbasis islam sehingga kondisi ini dikawatirkan menjadi kontraproduktif bagi industri perbankan syariah secara umum.

#### **E. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta karena keterbatasan ilmu dan waktu, maka penelitian ini di batasi pada kajian, komitmen organisasi( $X_1$ ), etos kerja islam ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

#### **F. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan permasalahannya yang akan dipecahkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)?
2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)?



3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan ( Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)?

#### **G. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat).
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat).
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat).

#### **H. Manfaat Penelitian**

Hal penting dari sebuah penelitian adalah kemanfaatan yang dapat dirasakan dan diterapkan setelah terungkapnya hasil penelitian. Adapun kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan komitmen organisasi dan etos kerja islam dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain :

- a. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada lembaga dalam rangka menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah dan diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan serta praktek perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini merupakan informasi, teori dan implementasi dari pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Komitmen Organisasi

##### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri maupun orang lain yang tercermin pada tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.<sup>20</sup> Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keterbelangsungan hubungan antara partner dalam pertukaran, menurut Schur. Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai.<sup>21</sup> Sedangkan organisasi adalah jaringan kerja keputusan, pengambilan keputusan, dan pengambilan keputusan. Keputusan merupakan hasil dari komitmen terhadap tindakan tertentu. Keputusan memfasilitasi pengambilan tindakan dengan dengan menentukan dan mengembangkan tujuan dan dengan mengalokasikan sumber daya untuk mendukung keputusan tersebut.<sup>22</sup> Berdasarkan dua pengertian tersebut yang dijabarkan secara terpisah dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu kegiatan atau perbuatan yang dilakukan karna adanya suatu perjanjian atau kontrak yang dilakukan oleh sekumpulan orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

---

<sup>20</sup>Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018),h. 61

<sup>21</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*,(Jakarta: Kencana, 2010),h.292

<sup>22</sup> .A.B. Susanto dkk., *Strategi Organisasi*,(Yogyakarta: Amara Books, 2006),h.20

Menurut Luthans mengartikan komitmen organisasi sebagai berikut:<sup>23</sup>

a. *A strong desire to remain a member of particular organization.*

Keinginan yang kuat untuk mempertahankan seseorang anggota organisasi tersebut.

b. *A willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization.* Sebuah kemampuan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi.

c. *A definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization.* Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Luthans menyimpulkan dari ketiga poin tersebut bahwa sebagai suatu sikap, komitmen organisasi suatu hasrat dan motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atau nama organisasi dan keyakinan yang kuat untuk menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.<sup>24</sup> Menurut Luthans komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.<sup>25</sup>

Menurut Mathis dan Jackson menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup>*Ibid.*,h.62

<sup>24</sup>*Ibid.*,h.64

<sup>25</sup>Edy Sutrisno,*Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana,2010),h.292

<sup>26</sup>Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018),h. 63



Menurut Griffin, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen yang tinggi mungkin akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Robbins mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Level komitmen bisa dimulai dari sangat tinggi sampai sangat rendah, orang-orang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktek promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan budaya organisasi.

Menurut Kreitner & Kinicki komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat dipermudah terwujudnya produktifitas yang lebih tinggi.<sup>27</sup>

Menurut Alwi komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Lebih jelasnya komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret, yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>27</sup>*Ibid.*, h.62

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari kemauan untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi, keterlibatan yang aktif dalam mengerjakan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Bentuk keberpihakan dan kepedulian karyawan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.<sup>28</sup>

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor sebagai berikut:

Menurut Mowday, Porter, Steers faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi meliputi :<sup>29</sup>

- a. Keterandalan organisasi, sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan.
- b. Perasaan dipentingkan oleh organisasi, sejauh mana individu merasa di perlukan dalam mencapai misi organisasi.
- c. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah.
- d. Realisasi harapan individu, sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.

---

<sup>28</sup>*Ibid*,.h.64

<sup>29</sup>*Ibid*,.h.68

- e. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu tersebut merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi.
- f. Persepsi tentang gaji, sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterima seimbang dengan individu lain. Perasaan dilakukan fair atau tidak akan mempengaruhi komitmennya.

### 3. Dimensi Komitmen Organisasi

J.P Meyer & J.J. Allen mengemukakan modal komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*) merupakan perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan social serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi. Komitmen afektif merupakan komitmen hasrat atau keinginan (*desire*). Para pegawai yang secara afektif mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan organisasi mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan-tujuan organisasi dan berhasrat untuk terus menjadi anggota organisasi. Mereka mengikatkan diri dengan organisasi karna mereka ingin mengikatkan diri dengan organisasi. Komitmen ini dapat dipengaruhi dengan berbagai karakter demografik seperti umur, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan akan tetapi pengaruh tersebut umumnya tidak kuat dan juga tidak konsisten. Masalah dengan karakteristik tersebut adalah memang dapat dilihat, akan tetapi tidak dapat didefinisikan secara jelas. Misalnya, hubungan positif antara masa kerja dan komitmen karna masa kerja terkait dengan status dan kualitas pekerjaan yang berbeda.

- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah komponen kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) versus kehilangan (*loses*) bekerja dalam organisasi. Komitmen berkelanjutan merupakan perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi didalam organisasi. Sudut bertaruh atau invesmen adalah memperoleh dan kehilangan yang mungkin terjadi jika seseorang berada atau meninggalkan suatu organisasi. Orang mungkin komitmen terhadap organisasi karna ia memersepsikan biaya tinggi jika kehilangan keanggotaan organisasi. Biaya tinggi tersebut seperti biaya ekonomi (misalnya, proses penambahan uang pension) dan biaya sosial (misalnya, ikatan dengan teman pegawai) merupakan biaya kehilangan keanggotaan organisasi. Akan tetapi, seseorang individu anggota organisasi yang tidak melihat biaya positif untuk terus berada dalam organisasi ia harus mempertimbangkan kemungkinan adanya alternative lain seperti bekerja dalam organisasi lain, memutuskan hubungan personal, dan sisi pertaruhan lainnya yang akan munculan meninggalkan organisasi. Problem dengan pertaruhan seperti ini adalah tidak muncul sekaligus akan tetapi terakumulasi dengan umur dan masa kerja.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atau pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Dalam komitmen organisasi ini seseorang individu tetap bekerja dan menjadi organisasi karna kewajiban



moral. Perasaan ini berasal dari suatu gangguan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggota organisasi. Misalnya, organisasi telah menginvestasikan terhadap pelatihan kepada individual pegawai tersebut yang kemudian mempunyai kewajiban moral untuk berupaya tetap bekerja dan berada dalam organisasi untuk membayar kembali utangnya. Hal tersebut juga merefleksikan suatu norma terinternalisasi, yang dikembangkan sebelum organisasi melalui keluarga atau melalui proses sosioalisasi lainnya bahwa seseorang harus loyal terhadap organisasinya. Para pegawai terus bekerja menjadi anggota organisasi, akan tetapi jika seseorang individu menginvestasikan sesuatu dengan besar ia akan menerima imbalan yang besar.<sup>30</sup>

Kesimpulan dari beberapa teori diatas, bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan sebuah perusahaan atau anggota dari suatu organisasi untuk tetap berada diperusahaan atau organisasi untuk menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan maupun organisasi tempatnya bekerja. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi pada diri setiap individu, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Karyawan atau anggota pada suatu organisasi dengan dimensi afektif memiliki rasa yang cukup tinggi terhadap organisasi karna keinginannya untuk tetap menjadi anggota pada organisasi sementara itu karyawan atau anggota organisasi yang memiliki dimensi berkelanjutan memiliki rasa yang cukup tinggi untuk tetap bergabung dengan organisasi tersebut karna

---

<sup>30</sup> Wirawan, *Kepemimpinan Teori , Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, ( Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2014),h.714

mereka membutuhkan organisasi sedangkan karyawan yang memiliki dimensi normatif yang tinggi tetap akan menjadi anggota organisasi karna mereka harus melakukannya. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seseorang manusia sebagai makhluk Tuhan seperti dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat An-Nisa ayat 146:<sup>31</sup>

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ  
مَعَ الْمُؤْمِنِينَ ۖ وَسَوْفَ يُؤْتِ اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١٤٦﴾

Artinya: Kecuali orang-orang yang taubat dan memperbaiki diri dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan dengan tulus ikhlas (menjalankan) agama mereka karna Allah. Maka mereka itu bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan pahala yang besar kepada orang-orang yang beriman.

Ayat diatas menjelaskan bahwa komitmen yang diberikan oleh seseorang muslim dalam bentuk tetap berpegang teguh dengan agama Allah, mengadakan perbaikan atau melakukan pekerjaan yang baik untuk menghilangkan akibat-akibat yang jelek dan kesalahan-kesalahan yang dilakukan dan dengan rasa ikhlas mengerjakan kewajiban tersebut maka Allah akan memberikan imbalan baginya.

<sup>31</sup> Departemen Agama, *Al- Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Jabal,2013),h.101

## B. Etos Kerja Islam

### 1. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos berasal dari bahasa Yunani (Ethos) yaitu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis sekelompok orang.<sup>32</sup> Maka secara lengkap “etos” ialah karakter dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.<sup>33</sup>

Adapun kerja, dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, artinya kegiatan melakukan sesuatu.<sup>34</sup> Kerja menurut islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh asset, pikir, zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dalam kata lain dapat juga dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.<sup>35</sup>

Etos kerja, menurut Mochtar Buchori dapat diartikan sebagai sifat dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Dari uraian tersebut dapat di tangkap maksud yang berujung pada pemahaman bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup>Henk Ten Napel, *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*, (Jakarta: PT BPK Gunung Mulia, 1994), h.129

<sup>33</sup>Nurcholis Majid, *Islam Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta: Yayasan Paramadina, 2000), h.410

<sup>34</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004), h.26

<sup>35</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), h.25

<sup>36</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004), h.27

Etos kerja islam telah didefinisikan oleh beberapa ahli, Asifudin bahwa etos kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>37</sup>

Menurut Toto Tasmara, etos kerja islam merupakan sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menempatkan kemanusiaanya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karnanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.<sup>38</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, etos kerja islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai atau sistem yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah yang mempengaruhi keterlibatan individu wdidalam lingkup pekerjaan.

Bekerja bagi seorang muslim merupakan ibadah bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengelola dan memenuhi panggilan illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos yang baik seperti yang dijelaskan dalam Q.S Al-Kahfi:7 yaitu :<sup>39</sup>

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تَتَّبِعُوْا اَمْرَ الْمُشْكِكِيْنَ ۚ وَذِكْرُكَ اِنَّا نُبَشِّرُكَ بِغُلْمٍ اَسْمُهُمْ يُحْيٰى لَمْ يُجْعَلْ لَهُ مِنْ قَبْلُ سَمِيًّا ﴿٧﴾

<sup>37</sup> Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islami, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004),h234

<sup>38</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004),h.27

<sup>39</sup> Departemen Agama, *Al- Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Jabal,2013),h.294

*Artinya: Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.*

Ayat ini telah mengetuk hati setiap pribadi muslim untuk mengaktualisasikan etos kerja dalam bentuk mengerjakan segala sesuatu dengan kualitas yang tinggi. Mereka sadar bahwa Allah menguji dirinya untuk menjadi manusia yang memiliki amal atau perbuatan yang terbaik, bahkan merangkap sadar bahwa persyaratan untuk berjumpa dengan Allah hanyalah dengan berbuat amal-amal yang prestatif.<sup>40</sup>

Kammal Hasal mengemukakan ada lima atribut dalam etos kerja Islam:<sup>41</sup>

- a. Karyawan harus memenuhi pekerjaan mereka untuk kewajiban sosial dengan tujuan untuk mencari keridhaan Allah.
- b. Kepercayaan sebagai khalifah Allah yang memahami semua aspek kehidupan sebagai manusia.
- c. Muslim harus melakukan tugasnya sebagai kewajiban agama serta melaksanakan semua kewajiban ritual. Imbalan motivasi tidak hanya dikaitkan dengan imbalan duniawi tetapi juga diberikan di akhirat.
- d. Karyawan harus mematuhi ketekunan dan efisiensi serta keadilan dalam menjaga kepentingan publik.
- e. Hubungan karyawan didasarkan pada nilai manusia yang melampaui ras, warna kulit, bahasa dan warisan.

---

<sup>40</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), h.25

<sup>41</sup> Shukri Ahmad and Musa Yusuf Owoyemi, "The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition", *International Journal of Business and Social Science*, Vol.3 No. 20 (October, 2012), h.118



Seseorang harus mempertahankan etos kerjanya dalam setiap waktu, dan tidak tergantung pada ada atau tidak adanya imbalan hasil jerih payahnya. Motivasi ia bekerja atau berbuat bukan karna adanya rangsangan eksternal (misalnya seperti janji-janji pengucapan atau karier jabatan) namun disebabkan meledak-ledaknya dorongan dalam berupaya idealisme dan peningkatan efisiensi hidup supaya memiliki nilai guna.<sup>42</sup>

## 2. Dimensi Etos Kerja Menurut Islam

Menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung menyatakan terdapat beberapa dimensi etos kerja islam antara lain sebagai berikut :<sup>43</sup>

### a. *Al-Shalah* atau baik dan manfaat

Terdapat dua syarat mutlak suatu pekerjaan dapat digolongkan sebagai amal sholeh yaitu *husnul fa'illiyah* yakni lahir dari keiklasan niat pelaku dan *husnul fi'illiyah* yaitu pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi atau akal sehat. Keduanya menjadi syarat amal sholeh sebagaimana tersebut diatas ternyata juga menjadi dasar dan jiwa etika kerja islami.

Islam hanya memerintahkan dan menganjurkan pekerjaan yang baik dan bermanfaat bagi kemanusiaan agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia baik secara individu maupun kelompok.

---

<sup>42</sup> Imam Suprayoga, *Membangun Etos Kerja & Logika Berfikir Islami*, ( Anggota IKAPI, 2009),h.67

<sup>43</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, ( Jakarta: Gema Insani, 2005),H.41

b. Al-Itqan atau kemantapan dan *perfectness*.

Kualitas kerja yang itqan yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal secara teknis. Untuk itu diperlukan dukungan pengetahuan dan *skill* yang optimal. Diantara bentuknya seperti tuntas melaksanakan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya, memiliki keahlian dibidangnya dan sebagainya. Dalam konteks ini islam mewajibkan umatnya agar terus menambah atau mengembangkan ilmunya dan tetap berlatih.

Suatu keterampilan yang dimiliki dapat saja hilang akibat meninggalkan latihan, padahal manfaatnya esar untuk masyarakat. Karna itu melepas atau menterlantarkan keterampilan tersebut termasuk perbuatan dosa.

c. Al-ihsan atau melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi.

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut:

- 1) *Ihsan* berarti “ yang terbaik” dari yang dapat dilakukan. Dengan makna pertama ini maka pengertian *ihsan* sama dengan “*itqan*”. Pesan yang dikandung agar setiap muslim mempunyai komitmen terhadap dirinya untuk berbuat yang terbaik dalam segala hal yang ia kerjakan.
- 2) *Ihsan* mempunyai makna “*lebih baik*” dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Makna ini member pesan peningkatan yang terus menerus, seiring dengan bertambahnya pengetahuan, pengalaman, waktu dan sumbar daya lainnya.

Semangat kerja yang *ihsan* ini akan dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.

d. *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal.

Kerja keras yang dalam islam diistilahkan dengan *mujahadah* dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh ulama adalah “*istifragh ma fil wus’i*” yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segera sumber daya yang diperlukan. Tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakan secara optimal guna mendapatkan ridho Allah SWT

Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya kepada Allah SWT.

e. *Tanafus* dan *ta’awun* atau berkompetisi dan tolong menolong.

Berkompetisi atau berlomba-lomba dimanapun keberadaannya atau menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah insan yang paling taqwa. Semua ini menunjukkan etos persaingan dalam kualitas kerja yang islami. Oleh karena dasar semangat dalam kompetisi islam adalah ketaatan kepada Allah dan ibada serta amal Shalah, maka wajib persaingan itu tidaklah

seram saling mengalah atau mengorbankan. Akan tetapi, untuk saling membantu atau *Ta-awun*.

Kemudian, haruslah saling tolong menolong dan tolong-menolong yang dimaksud adalah tolong-menolong dalam hal kebaikan dan dilarang keras untuk tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa islam menganjurkan dalam bekerja untuk saling tolong-menolong (kebaikan) dengan rekan kerja agar pekerjaan yang sulit akan terasa mudah dan pekerjaan yang berat akan terasa ringan.

f. Mencermati nilai waktu.

Mencermati nilai waktu yaitu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Menurut Al-Qardawi menyatakan bahwa waktu adalah hidup itu sendiri, maka jangan sekali-sekali engkau sia-siakan sedetikpun dari waktumu untuk hal-hal yang tidak berfaidah. Setiap orang akan bertanggung jawabkan usianya yang tidak lain adalah rangkaian dari waktu. Sikap negative terhadap waktu niscaya seperti gemar menangguhkan atau mengukur waktu yang berarti menghilangkan kesempatan. Namun kemudian ia mengkambing hitamkan waktu saat ia merugi, sehingga tidak memiliki waktu untuk memperbaiki kekeliruannya.

Sebagaimana dituturkan oleh Abu Ubaid, “*amma ba'du* ketahuilah, sesungguhnya kekuatan itu terletak pada prestasi kerja maka janganlah engkau tangghkan pekerjaan hari ini hingga esok, karna

pekerjaanmu akan menumpuk, sehingga kamu tidak tau lagi mana yang harus dikerjakan, dan akhirnya semua terbengkalai”.

### 3. Karakteristik Etos Kerja Islam

Karakteristik-karakteristik etos kerja islamini dirumuskan berdasarkan konsep iman dan amal sholeh dengan memberikan prioritas penekanan pada etos kerja islam beserta prinsip-prinsip dasarnya sebagai berikut:<sup>44</sup>

#### a. Kerja merupakan penjabaran aqidah

Sejarah telah membuktikan bahwa aqidah islam berpotensi besar untuk menjadi sumber motivasi yang mampu mengubah serta membangun sikap hidup berdasarkan karakter, serta kebiasaan perilaku manusia dalam arti amat positif. Aqidah yang berhasil ditanamkan nabi saw pada pengikutnya ketika beliau menjadi rosul terbukti telah menimbulkan kemajuan (termasuk etos kerja islami) yang luar biasa pada sejumlah besar dari mereka, yaitu orang-orang Muhajirin, orang-orang Ansar, bahkan orang-orang yang sebelumnya termasuk “komunitas Jahiliyyah”.

#### b. Kerja dilandasi ilmu

Islam merupakan agama ilmu dan amal (termasuk kerja), hal tersebut menuntut umat islam untuk selalu mengupayakan peningkatan serta pemerataan keduanya secara sungguh-sungguh. Keimanan orang islam bersumber dari wahyu yang berinteraksi dengan akal. Wahyu yang dimaksud disini adalah Al-Qur'an, dan sunnah rosul dan ajaran-ajaran

---

<sup>44</sup> Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004),h.101



beliau yang dapat dipastikan berdasarkan wahyu. Akal dalam pengertian islam, bukan sekedar otak. Ia adalah daya memahami yang terdapat dalam jiwa manusia. Dengan akallah sebagaimana digambarkan dalam AL-Quran, manusia memperoleh pengetahuan dari pengamatan terhadap alam.

- c. Kerja dengan meneladani sifat-sifat ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuknya.

Etos kerja islam sebagaimana etos kerja umumnya tidak dapat terwujud tanpa didukungnya oleh sifat giat dan aktif manusia. Bersangkutan memanfaatkan potensi-potensi yang ada padanya. Islam menghendaki para pemeluknya agar membuang sifat malas dan secara professional selalu giat dan aktif melaksanakan ibadah mahdah dan menggarap urusan dunia yang *notaben* merupakan amal ibadah.

## C. Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dikutip dari bahasa inggris, *performance*, atau *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>45</sup>

Whitmore secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Menurut Whitmore,

---

<sup>45</sup> Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), h. 76

tugas yang dituntut dari seseorang harus ada hasil meskipun dalam ukuran yang paling minimum. Oleh sebab itu Whitmore mengemukakan pandangan bahwa kinerja seseorang merupakan representasi dari gambaran tanggung jawab tentang keberhasilan pekerjaan seseorang. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlakukan seseorang melalui keterampilan yang nyata.<sup>46</sup>

Mathis dan Jacson mendefinisikan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Hariandja kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja atau unjuk kerja merupakan hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.<sup>47</sup> Sedangkan kata karyawan berasal dari bahasa Sansekerta, yakni *karya*, yang berarti kerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karna pekerjaannya. Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi atau lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu.<sup>48</sup> Berdasarkan dua pengertian tersebut yang dijabarkan secara terpisah dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang

---

<sup>46</sup> Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 85

<sup>47</sup> Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), h. 76

<sup>48</sup> Hamzah B Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 97

dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan kontribusi kepada organisasi.<sup>49</sup>

Menurut Rivai mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama. Selain itu Rivai berpendapat bahwa kinerja terintegrasi dengan beberapa faktor yaitu faktor kompensasi, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat karyawan.

Menurut Cokroaminoto kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Sedangkan Irianto mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.<sup>50</sup> Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.<sup>51</sup> Sedangkan pengertian kinerja karyawan dalam Al-Qur'an surat An-Nahl Ayat 97:<sup>52</sup>

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

<sup>49</sup> Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), h. 75

<sup>50</sup> *Ibid.*, h. 77

<sup>51</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 171

<sup>52</sup> Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Bandung: Jaba, 2013), h. 278

*Artinya:Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami berikan balasan dengan pahala yang lebih baik dan apa yang telah mereka kerjakan.*

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan kinerja dapat dilihat dari sisi karyawan dan sisi perusahaan. Dari sisi karyawan, maka kinerja dilihat sebagai output yang dihasilkan oleh individu sebagai karyawan perusahaan dibanding dengan standar yang ada dan kumpulan dari kinerja karyawan merupakan kinerja perusahaan. Hasil kinerja individu karyawan dapat dicapai dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan nilai moral maupun etika.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu.<sup>53</sup>

- a. Kualitas Pekerjaan, merupakan tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kuantitas Pekerjaan, merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai.

---

<sup>53</sup>Harun Samsuddin, *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*, (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018),h. 79

Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

- c. Pengetahuan Pekerjaan, merupakan proses penempatan seseorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama Tim, melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- e. Kreatifitas, merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- f. Inovasi, kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna memperbaiki dan kemajuan organisasi. Hal ini ditunjukkan dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif, melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat untuk menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :<sup>54</sup>

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

---

<sup>54</sup>*Ibid*,.h.80



- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berfikir panjang dan perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kinerja dan bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karna pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:<sup>55</sup>

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastuktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

---

<sup>55</sup>*Ibid*,.h.81

- c. Faktor social, meliputi kualitas dukungan dengan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

### 3. Dimensi Kinerja Karyawan

Wirawan mengelompokkan dimensi kinerja karyawan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut:<sup>56</sup>

- a. Hasil kerja, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa dapat diukur jumlah dan kuantitasnya dan kualitasnya. Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana ia produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya apakah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja seorang dokter berapa banyak pasien yang ia periksa setiap harinya dan berapa pasien yang dapat disembuhkan.
- b. Perilaku kerja adalah tindakan atau sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja. Ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadi. Ketika dokter memeriksa dokter di kliniknya di rumah sakit, dokter berperilaku kerja sesuai dengan kode etik kedokteran: cara berkata kata dengan pasien, cara memeriksa pasien, cara memberikan resep, semuanya harus mengacu pada ilmu kedokteran dan kode etik dokter. Akan tetapi jika ia memesan makanan di kantin, ia berperilaku pribadi.

---

<sup>56</sup> Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 733

- c. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, yaitu sifat pribadi yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, seorang pilot penerbang pesawat tempur harus mempunyai sifat pribadi yang tak takut ketinggian, dia berani menghadapi musuhnya, dia berani mengambil resiko pesawatnya tertembak rudel dalam *dog fight* dan tewas dalam pertempuran.

#### D. Tinjauan Pustaka

Adapun hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan pada penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfa Shafissalam dan Musbahuddin Azzuhri yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur”. Hasil penelitian ini menunjukkan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, variabel kerja beraqidah, variabel kerja berilmu, variabel kerja dengan mengikuti petunjuk illahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuknya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>57</sup>
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan etos kerja islam

---

<sup>57</sup>Alfa Shafissalam dan Musbahuddin Azzuhri, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur*, (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol 2 No 2 ,2016),h.8

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan etos kerja islami dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>58</sup>

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantoro yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan etos kerja islam dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan namun secara parsial hanya komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>59</sup>
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizal Nurmatias yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai”. Hasil penelitian menunjukkan variabel etika kerja islam, kepuasan kerja, komitmen organisasi yang dilihat dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial etika kerja islam memberikan dampak yang lebih tinggi pada karyawan. Hasil mendukung teori bahwa semakin baik etika kerja karyawan, semakin meningkat kinerja karyawan dalam kinerja karyawan dalam menjalankan tugas.<sup>60</sup>

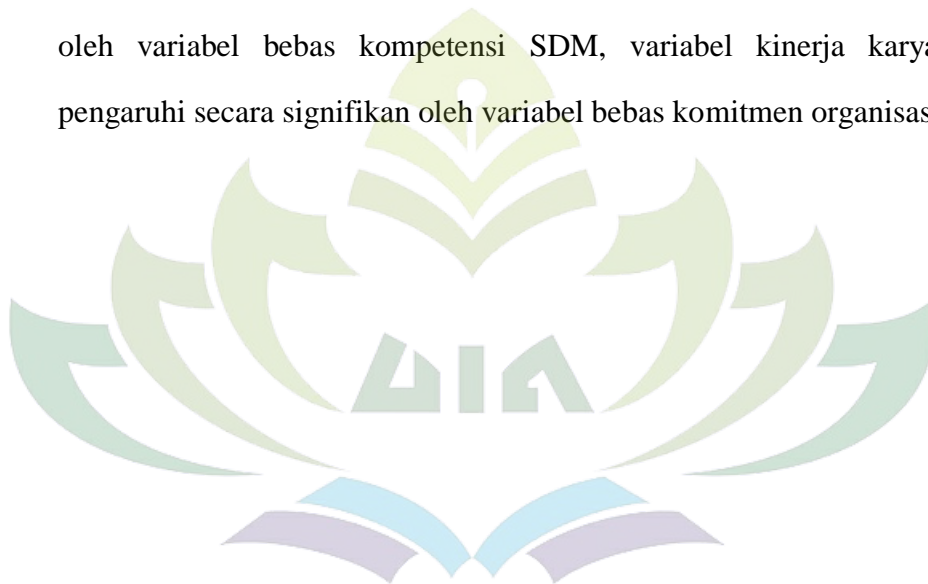
---

<sup>58</sup>Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang*, (Jurnal Ekonomi Syariah, Vol 3 No 2, Agustus 2018),h.25

<sup>59</sup> Nino Megiawan Febriantoro, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat)*, (Skripsi Program Studi Manajemen, 2016),h.8

<sup>60</sup> Faizal Nurmatias, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai*, ( Jurnal Tamaddun Ummah,Vol.01 No.1 Oktober 2015)

5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh M.Aqob yang berjudul “Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menunjukkan variabel komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas etika kerja islam, variabel kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel etika kerja islam, variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas budaya organisasi, variabel bebas kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas kompetensi SDM, variabel kinerja karyawan di pengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas komitmen organisasi.<sup>61</sup>



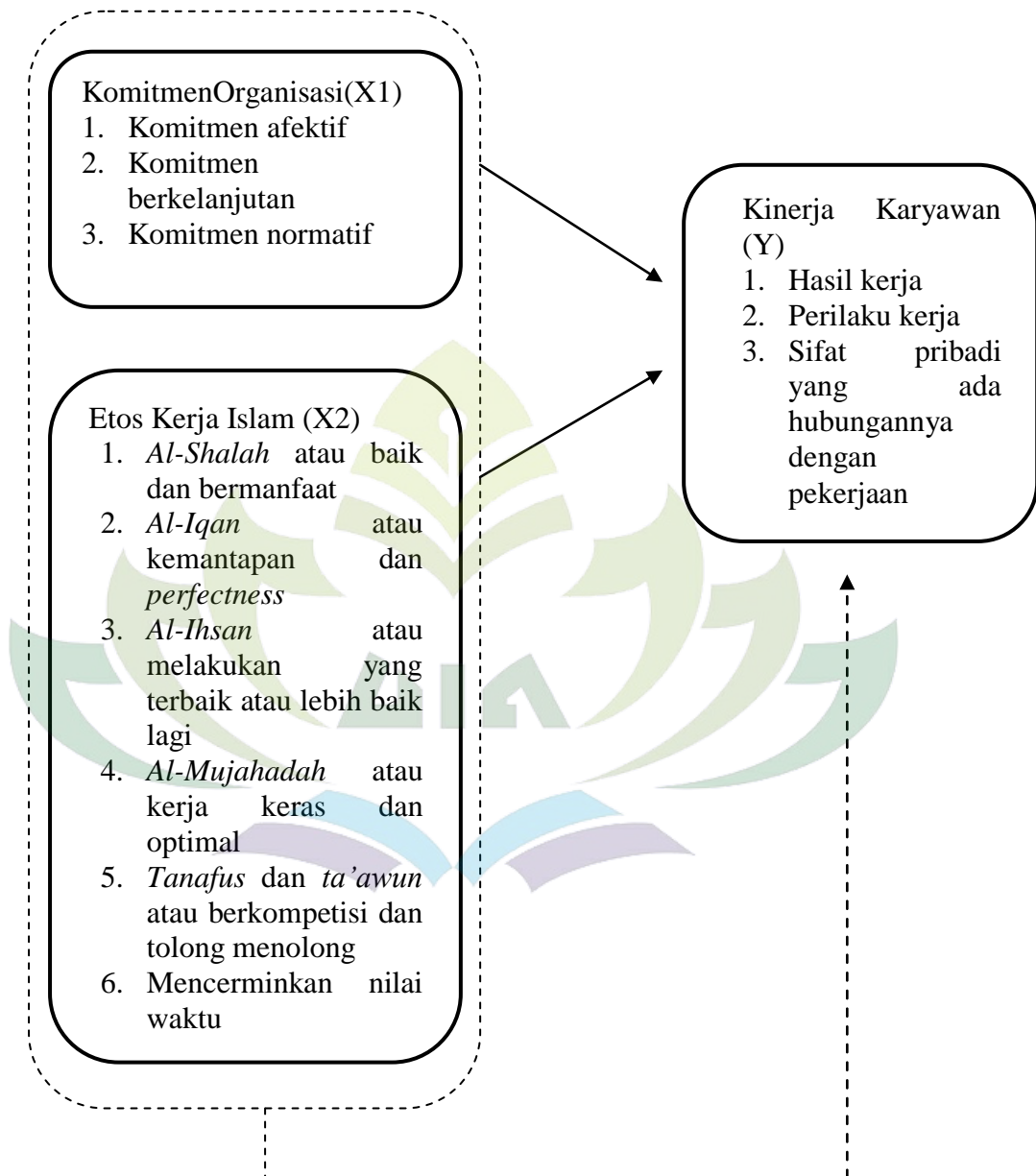
---

<sup>61</sup> M.Aqob, *Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan*, ( Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol.1 No. 1, Juni 2018)



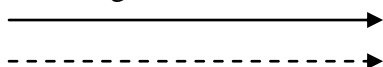
### E. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti gambar berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :



: Hubungan secara parsial

: Hubungan secara simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat di uraikan hubungan antara variabel komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi dipengaruhi pada komitmen.<sup>62</sup> Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karna menginginkannya, karyawan dengan komitmen berkelanjutan akan tetap berada dalam organisasi karna membutuhkannya, sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif akan tetap berada dalam organisasi karna mereka harus melakukannya.<sup>63</sup>

#### 2. Hubungan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja islam menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dipandang sebagai suatu kebajikan dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin untuk maju dalam kehidupan. Sebaliknya tidak bekerja keras di pandang menyebabkan kegagalan dalam hidup adalah suatu bentuk ibadah yang dilakukan didunia. Bekerja dengan etos yang benar sesuai ajaran islam merupakan syarat mutlak untuk

---

<sup>62</sup>Cheristina dan Maren dalam Agung Prihantono, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*,(Jurnal UNIMUS, Vol.8 No.2 Agustus 2012,h.5

<sup>63</sup>Diana Sulianti Tobing, *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III* ,(Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11 No.1 2019),h.32

mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Setiap orang mempunyai seperangkat pengetahuan tentang nilai tetapi pengetahuan yang mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang islam adalah Al-Qur'an dan Hadist sebagai sumber segala nilai pedoman dalam kehidupan termasuk dalam bisnis. Apabila seseorang memiliki etos kerja islam yang baik dan berpegang teguh pada Al-Qur'an dan Hadist ia akan menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa terlintas dipikirkannya untuk melakukan perbuatan yang dilarang untuk menghasilkan kebutuhan dunia seperti melakukan perbuatan tercela misalkan korupsi, kejahatan berbasis teknologi informasi, bermalas-malasan dan akan mengakibatkan inisiatif dalam bekerja akan berkurang atau dapat dikatakan daya juang dalam bekerja rendah, memaknai bekerja hanya sebagai sarana mencari uang, miskin akan kreatifitas, tidak mau menerima perubahan, tidak fokus akan pekerjaannya, banyak menuntut, ketekunan minimal, gampang puas dengan hasil pekerjaan seadanya, rasa emosional tinggi, suka menunda-nunda pekerjaan, daya juang rendah dan lain sebagainya. Karyawan dapat dikatakan beretos kerja islam apabila mereka menjalankan *Al-Shalah* atau baik dan bermanfaat yaitu pekerjaan memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi atau akal sehat, *Al-Itqan* atau kemantapan atau *perfecteness* yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal secara teknis, Al-ihsan atau melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi yaitu semangat kerja yang dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah kepada Allah SWT, *Al-Mujahadah* atau kerja keras dan optimal yaitu mengerahkan segala daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik, *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi atau

tolong menolong yaitu persaingan saling mengalahkan dan menggorbankan untuk saling membantu, mencerminkan nilai waktu yaitu menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja.

### 3. Hubungan Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya mampu beradaptasi dengan tujuan organisasi dan akan menghasilkan suatu kinerja dan prestasi yang baik dan karyawan yang sudah memahami etos kerja islam yang baik akan bernilai bagi organisasinya karna sikap atau perilaku seorang karyawan merupakan cerminan untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik dan dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi tempatnya bekerja. Dimana kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari hasil kerja yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, perilaku kerja yaitu tindakan atau sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan yaitu sifat pribadi yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **F. Hipotesis**

Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang masih lemah keberadaannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian, atau hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, secara teoritis dianggap paling tinggi tingkat keberadaannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian dan hasil penelitian dapat menolak atau

menerima hipotesis tersebut.<sup>64</sup> Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut :

#### 1. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kamauan usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.<sup>65</sup> Kinerja sumber daya manusia pada suatu organisasi dipengaruhi pada komitmen.<sup>66</sup> Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantoro yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat) menunjukkan secara parsial komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>67</sup>

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>1</sub> :”Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan”

---

<sup>64</sup> Sofar Silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: In Media,2013),h.58

<sup>65</sup>Edy Sutrisno,*Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana,2010),h.292

<sup>66</sup>Cheristina dan Maren dalam Agung Prihantono, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*,(Jurnal UNIMUS, Vol.8 No.2 Agustus 2012,h.5

<sup>67</sup> Nino Megiawan Febriantoro, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat)*, (Skripsi Program Studi Manajemen, 2016),h.8

## 2. Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>68</sup> Bekerja dengan etos yang benar sesuai ajaran islam merupakan syarat mutlak untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Apabila seseorang memiliki etos kerja islam yang baik dan berpegang teguh pada Al-Qur'an dan Hadist ia akan menjalankan pekerjaan dengan baik. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang" menunjukkan bahwa etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>69</sup>

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>2</sub>: "Terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan"

## 3. Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Hubungan antara komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang sudah memiliki komitmen yang tinggi terhadap

---

<sup>68</sup> Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islami, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004),h234

<sup>69</sup> Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim, Pengaruh *Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang*, (Jurnal Ekonomi Syariah, Vol 3 No 2, Agustus 2018),h.25



organisasinya mampu beradaptasi dengan tujuan organisasi dan akan menghasilkan suatu kinerja dan prestasi yang baik dan karyawan yang sudah memahami etos kerja islam yang baik akan bernilai bagi organisasinya karna sikap atau perilaku seorang karyawan merupakan cerminan untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik dan dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi tempatnya bekerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantoro yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat) menunjukan secara simultan etos kerja islam dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>70</sup>

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

H<sub>3</sub>: "Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan etika kerja islam terhadap kinerja karyawan"

---

<sup>70</sup> Nino Megiawan Febriantoro, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat)*, (Skripsi Program Studi Manajemen, 2016),h.8

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan yang dilakukan didalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif atau analisis data statistik. Menurut Ahmed Tanzeh dan Suyitno yang dimaksud dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada penyajian data yang berbentuk angka atau kuantitatif yang diangkakan dengan menggunakan statistik.<sup>71</sup>

Pendekatan ini berdasarkan dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun permasalahan penulis berdasarkan pengalamannya, kemudian di kembangkan menjadi permasalahan-permasalahan serta pemecahan-pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran atau penolakan dalam bentuk dukungan data empiris dilapangan.

Berdasarkan jenis permasalahan yang ada dalam judul penelitian, maka digunakan pola pendekat asosiatif , penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.<sup>72</sup> Dalam penelitian ini diambil pola tersebut karena peneliti ingin mendeskripsikan terlebih dahulu suatu dan kondisi yang terjadi dilokasi penelitian, dan setelah itu peneliti ingin mencari pengaruh variabel-variabel yang terdapat pada judul tersebut.

Adapun variabel-variabel yang diuji pengaruhnya dalam penelitian ini meliputi : komitmen organisasi, etos kerja islam dan kinerja karyawan.

---

<sup>71</sup> Ahmed Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, (Surabaya: Lembaga Kajian Agama dan Filsafat (eLKAF), 2006), h.45

<sup>72</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.106

## B. Sumber Penelitian

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam hal ini data primer diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat).

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya.<sup>73</sup> Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah, tulisan atau dokumen yang diperoleh dari Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.<sup>74</sup> Populasi dalam penelitian ini bersifat homogen yaitu populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat yang sama sehingga tidak perlu dipersiapkan jumlah secara kuantitatif.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013),h.16

<sup>74</sup> *Ibid.*,h.17

<sup>75</sup> Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004),h.119

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat dengan jumlah 30 orang.

**Tabel 5**  
**Data Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat Berdasarkan Struktur Organisasi tahun 2019.**

No	Susunan Personalia	Jumlah
1	Umum / SDI	7
2	Oprasional	9
3	Marketing	11
4	Remedial / Litbang	3

## 2. Sampel

Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi.<sup>76</sup> Pada penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang dapat diartikan yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam hal ini teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan data yang ada pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat jumlah karyawan sebanyak 30 orang, maka penelitian ini mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel.

---

<sup>76</sup> Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), h.30

#### D. Definisi Oprasional Penelitian

Definisi yang dimaksud disini untuk menjelaskan maksud variabel atau makna dari variabel yang sedang diteliti. Definisi operasional dan indikator komitmen organisasi, etos kerja islam dan kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 6**  
**Definisi Oprasional Variabel**

Variabel	Indikator Variabel	Perhitungan
Variabel bebas : Komitmen organisasi (X <sub>1</sub> )	<p>1. Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan social serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi</p> <p>2. Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi didalam organisasi</p> <p>3. Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan</p>	Skala Likert: STS sampai SS (1 sampai 4)

	kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atau pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.	
Etos kerja islam (X <sub>2</sub> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Al-Shalah</i> atau baik dan manfaat adalah pekerjaan itu memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi atau akal sehat.</li> <li>2. <i>Al-Itqan</i> atau kemantapan dan <i>perfectness</i> adalah hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal secara teknis hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal secara teknis.</li> <li>3. <i>Al-ihsan</i> atau melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi adalah seseorang bekerja dengan semangat ibadah dan dengan kesadaran bahwa dirinya sedang dilihat oleh Allah SWT.</li> <li>4. <i>Al-Mujahadah</i> atau kerja keras dan optimal adalah kewajiban setiap muslim dalam rangka tawakal sebelum menyerahkan (<i>tafwidh</i>) hasil akhirnya kepada Allah SWT.</li> </ol>	Skala Likert: STS sampai SS (1 sampai 4)



	<p>5. <i>Tanafus</i> dan <i>ta'awun</i> atau berkompetisi dan tolong menolong adalah Berkompetisi atau berlomba-lomba dimanapun keberadaannya atau menjadi hamba yang gemar berbuat kebajikan, sebab yang paling mulia dalam pandangan Allah adalah insan yang paling taqwa.</p> <p>6. Mencerminkan nilai waktu adalah menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja.</p>	
Kinerja karyawan (Y)	<p>1. Hasil kerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.</p> <p>2. Perilaku kerja adalah tindakan atau sikap yang ditunjukan oleh orang-orang yang bekerja.</p> <p>3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.</p>	Skala Likert: STS sampai SS (1 sampai 4)

### E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sebanyak-banyaknya dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berisi angka-angka, maka peneliti menerapkan metode penelitian data sebagai berikut:

## 1. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian, sehingga didapatkan gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi untuk melihat langsung kondisi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kantor Pusat.

## 2. Angket/ Kuisisioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Dalam hal ini peneliti menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dan jawabannya sudah disediakan kepada karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Sehingga responden tinggal memilih diantara alternatif jawaban yang telah disediakan. Adapun pilihan yang disediakan terdiri dari lima opsi atau alternatif yang dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Penskoran Instrumen Angket**

<b>Opsi</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

## 3. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/ data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara

pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.<sup>77</sup> Pada penelitian ini wawancara dilakukan untuk mengetahui kegiatan operasional di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah peninggalan tertulis mengenai data berbagai kegiatan atau kejadian dari suatu organisasi yang dari segi waktu relatif belum terlalu lama.<sup>78</sup> Dapat disimpulkan adalah suatu teknik pengumpulan data atau keterangan-keterangan melalui dokumen yang sudah tersedia yang berhubungan dengan penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data mengenai sejarah, profil dan data lain mengenai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

#### F. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam suatu penelitian, dapat berupa kuesioner sehingga skala pengukuran instrumen adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data apakah data tersebut berjenis normal, ordinal, interval maupun rasio.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), h.18

<sup>78</sup> Sofar Silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: In Media, 2013), h. 162

<sup>79</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), h.25

**Tabel 8**  
**Kisi-kisi Istrumen Komitmen Organisasi**

Variabel	Indikator Komitmen Organisasi	Butir soal	Jumlah
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	Komitmen afektif	1-4	4
	Komitmen berkelanjutan	5-8	4
	Komitmen normatif	9-12	4
Jumlah			12

**Tabel 9**  
**Kisi-kisi Istrumen Etos Kerja Islam**

Variabel	Indikator Etos Kerja Islam	Butir soal	Jumlah
Etos Kerja Islam (X <sub>2</sub> )	<i>Al-Shalah</i> atau baik dan bermanfaat	1-3	3
	<i>Al-Itqan</i> atau kemantapan dan <i>perfectness</i>	4-6	3
	<i>Al-Ihsan</i> atau melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi	7-9	3
	<i>Al-Mujahadah</i> atau kerja keras dan optimal	10-11	2
	<i>Tanafus</i> dan <i>ta'awun</i> atau berkompetisi dan tolong menolong	12-13	2
	Mencerminkan nilai waktu	14-15	2
Jumlah			15

**Tabel 10**  
**Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator Komitmen Organisasi	Butir soal	Jumlah
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja	1-4	4
	Perilaku kerja	5-8	4
	Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	9-12	4
Jumlah			12

## G. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif adalah merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Analisis deskriptif ini berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran

terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.<sup>80</sup>

a. Analisis Deskriptif Responden

Analisis deskriptif responden digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja dan latar belakang pendidikan karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

b. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk menjelaskan distribusi jawaban pada masing-masing item pertanyaan yang mengukur variabel komitmen organisasi, etos kerja islam dan kinerja karyawan.

## 2. Uji Instrumen

Uji Instrumen adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan menggunakan pola ukur yang sama. Menurut sugiyono, mengemukakan bahwa meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya menggunakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak teruji validitas dan reabilitas.

---

<sup>80</sup> *Ibid.*, h. 126

#### a. Uji Validitas

Rusman menyatakan uji validitas ini digunakan untuk mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.<sup>81</sup> Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.<sup>82</sup> Instrumen dikatakan valid (sahih) apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen valid, sebaliknya tidak valid.
- 2) Apabila probabilitas (sig)  $< 0,05$  maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.<sup>83</sup>

#### b. Uji Reliabilitas

Sofar Sialen dan Widiyono menyatakan realibilitas adalah menyangkut ketetapan atau presisi suatu pengukuran atau alat pengukuran. Dengan kata lain, alat ukur tersebut dapat mengukur secara tepat.<sup>84</sup> Kemudian Rusman menyatakan reabilitas instrument merupakan syarat untuk pengujian instrumen, oleh karena itu walaupun instrument valid dan realibel. Tetapi uji reabilitas tetap dilakukan.<sup>85</sup>

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner alat ukur pada kuesioner, maksudnya apakah alat ukur

---

<sup>81</sup> Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, ( Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015 ,h. 37

<sup>82</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013),h.46

<sup>83</sup> Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu,2015),h.40

<sup>84</sup> Sofar Silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*.(Jakarta: In Media, 2013), h. 107

<sup>85</sup> Tedi Rusman, *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*, ( Yogyakarta : Graha Ilmu, 2015 ,h. 37



tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur sekali rentangan (seperti skala Likert) adalah *Cronbach Alpha*. Untuk mengukur apakah instrument reabel atau tidak gunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.<sup>86</sup>

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitis residual, multikolinearitas, autokolerasi dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokolerasi dan heteroskedastisitas. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat di katakana bersifat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).<sup>87</sup>

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Apabila kita menggunakan data n sampel yang diambil dari sejumlah populasi terlebih dahulu perlu diuji kenormalitasan sampel tersebut dengan tujuan apakah jumlah sampel yang diambil tersebut sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah

---

<sup>86</sup> Duwi Priyatno, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2017), h.79

<sup>87</sup> Ibid., h.107

sampel bisa dipertanggung jawabkan. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak  $H_0$  apabila nilai signifikansi (Sig.)  $< 0.05$  berarti distribusi sampel tidak normal.
- 2) Terima  $H_0$  apabila nilai signifikansi (Sig.)  $> 0.05$  berarti distribusi sampel adalah normal.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25, dan kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari 0,05 berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas atau kolinearitas ganda (*Multicollinearity*) adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda.<sup>88</sup> Multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat pada model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu atau kesalahan menjadi sangat besar.

Menurut Ghazali, cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10

---

<sup>88</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h.61

dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.<sup>89</sup>

c. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dimaksud untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Adanya autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum. Autokorelasi dapat di deteksi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan kriteria jika:<sup>90</sup>

**Tabel 11**  
**Pengambilan Keputusan Autokorelasi**

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$d_l \leq d \leq d_u$
Tidak ada korelasi negative	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada korelasi negative	<i>No decision</i>	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi	Tidak ditolak	$d_u < d < 4 - d_u$

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi

<sup>89</sup> Duwi Priyatno, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2017), h.120

<sup>90</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h.107

Spearman's rho melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji Glejser yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolute residual didapat lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>91</sup>

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan apabila peneliti bertujuan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (variabel Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Artinya nilai variabel Y dapat ditentukan berdasarkan nilai-nilai variabel X yang terdiri dari dua atau lebih variabel. Jadi analisis regresi berganda dilakukan apabila jumlah variabel independennya minimal sebanyak dua variabel. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :<sup>92</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel dependen sebagai variabel yang diduga atau diprediksi

A = Koefisien sebagai intersep

$b_1b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Variabel Independen

$X_2$  = Variabel Independen

<sup>91</sup> Duwi Priyatno, Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS, (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2017), h.126

<sup>92</sup> Sofar Silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, (Jakarta: In Media, 2013), h.213

## 5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda berdasarkan Uji Parsial (Uji T) dan Uji Simultan (Uji F). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS25 (*Statistical Product and Service solution*).<sup>93</sup>

### a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikan t dengan nilai signifikansi 0,05, di mana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y

$H_1$  ; Terdapat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

Sebaliknya  $H_1$  diterima.

Apabila probability (sig) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_1$  diterima.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang simultan atau serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel

---

<sup>93</sup>*Ibid.*,h.214

dependen (Y). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pengujian dilakukan melalui pengamatan signifikansi F pada tingkat  $\alpha$  yang digunakan. Penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%. Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikan t dengan nilai signifikansi 0,05, di mana syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y

$H_1$  ; Terdapat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan dk pembilang k dan dk penyebut n-k-1 dan  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima.

Apabila pelayanan (Sig.) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan pada regresi linear berganda merupakan seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat.<sup>94</sup> R square biasanya dipakai untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen. Pengujian koefisien determinan menggunakan

---

<sup>94</sup> *Ibid.*, h.215



SPSS versi 25 for windows dengan uji *Model Summary* pada kolom *R Square*.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani**

##### **1. Sejarah Berdirinya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani**

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani merupakan salah satu lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah islam dalam kegiatan operasionalnya. Dasar hukum UU Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana diubah dengan UU Nomor 10 tahun 1998 dan terakhir UU Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah .

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani mulai beroperasi tanggal 20 September 2005, didirikan berdasarkan Akta Anggaran Dasar notaries Hermazulia, SH di Bandar Lampung No. 1 Tanggal 03 Maret 2005 yang di sahkan oleh Mentri Hukum dan Hak Azazi Manusia (HAM) Nomor C-16872 HT.01.01.TH. 2005 Tanggal 17 Juni 2005. Izin usaha dari Bank Indonesia Nomor 7/54/KEP.GBI/2005 Tanggal 8 September 2005.

Saat ini Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani memiliki 4 (empat) kantor cabang dan 1 (satu) kantor layanan kas. Cabang pertama bertempat di Unit II Kabupaten Tulang Bawang sejak 14 Januari 2008, cabang kedua berada di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah sejak 01 November 2009, ketiga berada di Daya Asri Kecamatan Tumijajar Kabupaten Tulang Bawang Barat sejak 23 Juli 2012, cabang keempat berada di desa Jatimulyo Kabupaten Lampung Selatan sejak 26 Agustus 2013 dan Kantor Layanan Kas yang berada di RSUD Muhammadiyah Metro sejak 15 Oktober 2012.

## 2. Profil Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat

### a. Profil Perusahaan

Nama : BPRS Metro Madani Kantor Pusat

Alamat : Jl. Diponegoro No 05 Metro Pusat Kota  
Metro, Lampung, Telp 0725 – 44365.

Tanggal Awal Beroperasi : 20 September 2005

Jumlah Karyawan : 30 Karyawan

Kegiatan Usaha : Bergerak pada bidang usaha lembaga keuangan yang berlandaskan prinsip syariah.

### d. Letak Geografis

Lokasi BPRS Metro Madani Kantor Pusat merupakan lokasi yang sangat strategis, yaitu berada di Pusat Kota Metro, Lampung. Tepat nya terletak di Jalan Diponegoro No 05 Metro Pusat Kota Metro, Lampung. Lokasi kantor BPRS Metro Madni kantor pusat terletak di lingkungan penduduk dan pusat pemerintahan kota Metro.<sup>95</sup>

## 7. Visi dan Misi BPRS Metro Madani Kantor Pusat

### a. Visi BPRS Metro Madani

Mewujudkan bank pembiayaan rakyat syariah metro madani yang berkemajuan, bermartabat dan membawa kemaslahatan ummat.

### b. Misi BPRS Metro Madani

1) Menjalankan usaha perbankan syariah sesuai syariat isalm yang sehat dan terpercaya.

---

<sup>95</sup>Arsip Dokumen Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani, 2019.

- 2) Memberikan pelayanan terbaik dan professional kepada nasabah, share holder dan karyawan.<sup>96</sup>

#### 8. Produk dan Layanan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat

Saat ini BPRS Metro Madani telah melayani lebih dari 11.500 nasabah penyimpan dana dan lebih dari 2.000 nasabah UMKM yang telah menggunakan layanan pembiayaan dari BPRS Metro Madani. Sebagai lembaga yang berfungsi menjadi intermediasi antara masyarakat yang memiliki kelebihan dana (*shahibul maal*) dengan masyarakat yang membutuhkan dana (*mudharib*). Dalam menjalankan operasional perbankan syariah, produk-produk yang diberikan oleh BPRS Metro Madani diantaranya ialah sebagai berikut:

##### a. Pendanaan

Produk penghimpunan dana terdiri dari:

##### 1) Tabungan dengan prinsip wadiah

Tabungan dengan akad wadiah merupakan simpanan yang diperuntukkan bagi perorangan maupun badan usaha yang dikelola dengan prinsip syariah. Simpanan dengan akad wadiah (*titipan*) merupakan titipan (*wadiah dhamanah*) yang dapat disetor dan tabungan ini penarikannya dapat dilakukan setiap saat sesuai dengan kebutuhan nasabah. Saldo awal minimal pembukaan sebesar Rp 25.000,- (dua puluh lima ribu rupiah) tanpa dikenakan biaya administrasi bulanan.

---

<sup>96</sup>Website resmi BPRS Metro Madani: [www.bprsmetromadani.co.id](http://www.bprsmetromadani.co.id), diakses pada tanggal 04 September 2019 pukul 21.30 WIB

## 2) Tabungan dengan prinsip mudharabah

Tabungan yang penarikannya sesuai dengan tujuannya antara lain:

### a) Tabungan Haji iB

Tabungan haji iB merupakan simapanan yang dikelola oleh BPRS Metro madani dalam rangka membantu nasabah merencanakan niat melaksanakan ibadah haji ke tanah suci secara terencana sesuai dengan kemampuan keuangan dan jangka waktu yang dikehendaki. Saldo awal minimal pembukaan sebesar Rp 100.000,- (seratus ribu rupiah) tanpa dikenakan biaya administrasi bulanan. Tabungan haji ini dikelola dengan akad *mudharabah al mutlaqoh* dengan nisbah bagi hasil yang disepakati pemanfaatannya untuk melunasi ONH (ongkos naik haji).

### b) Tabungan Qurban iB

Tabungan ini ditujukan kepada nasabah yang berniat untuk menjalankan ibadah qurban. BPRS Metro Madani melalui kerjasama dengan mitra usaha akan berupaya dalam menyediakan hewan qurban sesuai dengan tuntunan syariah.

### c) Tabungan Pendidikan iB

Tabungan pendidikan yang disediakan oleh pihak BPRS Metro Madani ialah tabungan yang ditujukan kepada nasabah sebagai perencanaan pendidikan pada masa yang akan datang. Saldo pembukaan rekening awal minimal sebesar Rp 10.000,- (sepuluh ribu rupiah) tanpa dikenakan biaya administrasi bulanan. Simpanan pendidikan yang disediakan oleh BPRS Metro Madani dengan menggunakan akad *mudharabah al muthlaqoh* (bagi hasil).

#### d) Tabungan Walimah iB

Tabungan walimah iB merupakan tabungan yang disiapkan bagi nasabah yang memiliki rencana untuk pernikahan atau mengadakan resepsi walimah / nikah, milad pernikahan dan lain-lain yang terkait dengan pernikahan. Tabungan dapat dicairkan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati bersama.

#### 3) Deposito investasi dengan prinsip mudharabah

Deposito investasi dengan prinsip mudharabah merupakan investasi berdasarkan prinsip *mudharabah al muthlaqah*. Dana akan dikelola secara optimal untuk membiayai usaha yang produktif dan berguna bagi kepentingan ummat. Bagi hasil sesuai porsi nisbah / bagi hasil yang telah disepakati. Simpanan yang ditujukan untuk berinvestasi dalam jangka waktu tertentu dan berbagi hasil sesuai dengan nisbah yang telah disepakati. Jangka waktu mulai dari 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 12 bulan.

#### b. Pembiayaan

Produk pembiayaan BPRS Metro Madani atas dasar akad syariah antara lain:

- 1) Jual Beli : Murabahah, Salam, Istishna
- 2) Syirkah dengan Bagi Hasil : Mudharabah, Musyarakah
- 3) Sewa Menyewa : Ijarah, Ijarah Muntahiyah Bittamlik
- 4) Pinjam Meminjam : Qordh
- 5) Jasa Pelayanan : Ijarah Multijasa, Kerja Sama Talangan Haji / Umroh



6) Gadai Emas Syariah : Rahn

7) Pembiayaan untuk UMKM Mikro dan Guru.

c. Pelayanan Payment Point

Melayani pemberian tagihan jasa telekomunikasi, rekening listrik dan transfer antar bank *online*.

9. Struktur Organisasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani

Adapun susunan pengurus dan pemegang saham BPRS Metro Madani Kantor Pusat sebagai berikut :

a. Dewan Komisaris

Komisaris Utama : Indah Purnomowati

Komisaris : Syamsun Nahar

b. Dewan Pengawas Syariah

Ketua DPS : ( Dalam Proses)

Anggota DPS : Ahmad Sujino

c. Dewan Direksi

Direktur Utama : Suhartono Niti Prawiro

Direktur : Kamino

d. Internal Audit

Pertama : Sefi Karmida Windi

Kedua : Ika Marlia Sari

e. Umum/SDI

Kepala Bagian Umum : Rita Mailinda

Sekretaris/Umum dan SDI : Suprpto

Security : Suprpto  
 Driver : Arie Andrianto  
 : Seto Nuringtyas  
 Office Boy : (Outsourcing)

f. Operasional

Kepala Bagian Operasional : Dian Permasih  
 Teller : Popy Novia  
 Customer Service : Agnesi Deria H  
 Supp Akt : Ditya Carolina  
 Legal-Admin : Maisyur Arif  
 : Dewy Ayu Maretha  
 Support It : Hendri Agung P  
 Pelaporan : M. Zaenal Abidin  
 Layanan Kas : M. Wahyu Saputra

g. Marketing

Kepala Bagian Marketing : Rohana Hayati  
 Funding/Lending : Rahman Wahyudi  
 : Ari Hadyan Arsyad  
 : Bambang H  
 : Resti Puspitasari  
 : Elsy Nova Susanti  
 : Ilham Kholiq  
 : Fitriana Hayu S.D

Analisis Officer	: Asep Triyanto
Gadai Emas/Rahn	: Dani Aditya F
	: Tri Wahyoto
h. Remedial/Litbang	: Wahyu Agung S
	: Eko Budi Setiyanto
	: Dodi Prasetyo

## **B. Gambaran Karakteristik Responden**

Analisis deskriptif responden ini berisi penjelasan mengenai karakteristik responden yang berupa usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Subjek penelitian ini merupakan 30 orang karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

### **1. Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia karyawan dapat menentukan kinerja secara keseluruhan karena itu maka penting karakteristik responden berdasarkan usia untuk ditampilkan. Karyawan yang lebih muda biasanya memiliki kemampuan fisik dan pemikiran yang lebih dinamis dari pada karyawan yang sudah bekerja cukup lama. Namun karyawan yang lebih tua lebih mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang lebih muda. Perpaduan antara usia tersebut dapat menjadi hal yang positif dalam keberlangsungan organisasi. Karakteristik berdasarkan usia dibagi menjadi tiga kategori, yaitu usia kurang dari 20 tahun ( $< 20$  tahun), usia rentang 20 - 30 tahun, 31-40 tahun dan usia diatas 40 tahun ( $>40$  tahun).

**Tabel 12**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
< 20 tahun	-	-
20-30 tahun	16 orang	53,3%
31-40 tahun	14 orang	46,7%
> 41 tahun	-	-
Total	30	100%

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2019.*

Berdasarkan tabel 10 dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat karyawan yang berusia kurang dari 20 tahun, terdapat 16 orang karyawan atau 53,3 % berusia 20 sampai dengan 30 tahun, 14 orang karyawan atau 46,7 % berusia 31 sampai dengan 40 tahun dan tidak terdapat karyawan yang berusia lebih dari 40 tahun.

## 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi pola kerja dalam ranah pekerjaan dalam suatu organisasi. Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat adalah sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	21 orang	70%
Perempuan	9 orang	30%
Total	30 orang	100%

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2019.*

Berdasarkan tabel 11 dapat dijelaskan bahwa karyawan sebanyak 21 orang atau 70% berjenis kelamin laki-laki sedangkan sebanyak 9 orang atau 30% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan berjenis kelamin perempuan.

### 3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan dan pengetahuan karyawan akan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Penggolongan masa kerja dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kategori yaitu masa kerja kurang dari 1 tahun (<1 tahun), 1-5 tahun, 6-10 tahun dan lebih dari 11 tahun (>11 tahun).

**Tabel 14**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
<1 Tahun	1 orang	3.3%
1-5 Tahun	14 orang	46,7%
6-10 Tahun	15 orang	50%
> 11 Tahun	-	-
Total	30 orang	100%

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2019.*

Berdasarkan tabel 12 dapat dijelaskan bahwa karyawan sebanyak 1 orang atau 3,3 % telah bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 14 orang atau 46,7% bekerja dalam rentang waktu 1 sampai 5 tahun, 15 orang atau 50% telah bekerja dalam rentang waktu 6 sampai 10 tahun dan tidak terdapat karyawan yang telah bekerja lebih dari 11 tahun.

### 4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat terdiri dari berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, maka dirasa penting untuk menampilkan latar belakang pendidikan dari karyawan.

**Tabel 15**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
SMA	2 orang	6,7%
SMK	4 orang	13,3%
S1	24 orang	80%
Total	30 orang	100%

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2019.*

Berdasarkan tabel 13 dapat dijelaskan bahwa karyawan sebanyak 2 orang atau 6,7 % berpendidikan SMA, 4 orang atau 13,3% berpendidikan SMK dan 24 orang atau 80% berpendidikan S1. Melalui tabel tersebut dapat diketahui bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 lebih banyak di bandingkan karyawan berpendidikan SMA dan SMK di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

### **C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden**

Distribusi jawaban responden digunakan untuk menjelaskan distribusi jawaban pada masing-masing item pertanyaan yang mengukur variabel komitmen organisasi, etos kerja islam dan kinerja karyawan.

#### **1. Variabel $X_1$ (Komitmen Organisasi)**

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel komitmen organisasi dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

**Tabel 16**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi**

No	Pertanyaan	SS		S		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	$X_{11}$	1	3,3	13	43,3	11	36,7	5	16,7	30	100
2	$X_{12}$	4	13,3	20	66,7	6	20	0	0	30	100
3	$X_{13}$	3	10	10	33,3	7	23,3	10	33,3	30	100



4	X <sub>14</sub>	0	0	7	23,3	7	23,3	16	53,3	30	100
5	X <sub>15</sub>	0	0	9	30	3	10	18	60	30	100
6	X <sub>16</sub>	9	30	16	53,3	4	13,3	1	3,3	30	100
7	X <sub>17</sub>	1	3,3	13	43,3	11	36,7	5	16,7	30	100
8	X <sub>18</sub>	4	13,3	20	66,7	6	20	0	0	30	100
9	X <sub>19</sub>	11	36,7	12	40	5	16,7	2	6,7	30	100
10	X <sub>110</sub>	8	26,7	13	43,3	5	16,7	4	13,3	30	100
11	X <sub>111</sub>	7	23,3	16	53,3	7	23,3	0	0	30	100
12	X <sub>112</sub>	7	23,3	15	50	6	20	2	6,7	30	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2019.

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebagian besar responden member jawaban setuju. Hasil terbanyak setuju terdapat pada item 2 yaitu “Saya merasa menjadi bagian keluarga Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani” dengan presentase 66,7% atau 20 responden dan item 8 yaitu “Saat ini tetap bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya” sebesar 66,7% atau 20 responden. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat merasa menjadi bagian keluarga dari tempat mereka bekerja serta bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani merupakan kebutuhan sekaligus keinginan mereka.

## 2. Variabel X<sub>2</sub> (Etos Kerja Islam)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel etos kerja islam dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

**Tabel 17**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Etos Kerja Islam**

No	Pertanyaan	SS		S		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X <sub>21</sub>	6	20	13	43,3	5	16,7	6	20	30	100
2	X <sub>22</sub>	7	23,3	10	33,3	7	23,3	6	20	30	100

3	X <sub>23</sub>	4	13,3	14	46,7	5	16,7	7	23,3	30	100
4	X <sub>24</sub>	7	23,3	17	56,7	1	3,3	5	16,7	30	100
5	X <sub>25</sub>	1	3,3	19	63,3	8	26,7	2	6,7	30	100
6	X <sub>26</sub>	15	50	11	36,7	4	13,3	0	0	30	100
7	X <sub>27</sub>	7	23,3	14	46,7	5	16,7	4	13,3	30	100
8	X <sub>28</sub>	9	30	13	43,3	1	3,3	7	23,3	30	100
9	X <sub>29</sub>	5	16,7	17	56,7	5	16,7	3	10	30	100
10	X <sub>210</sub>	6	20	12	40	6	20	6	20	30	100
11	X <sub>211</sub>	8	26,7	12	40	5	16,7	5	16,7	30	100
12	X <sub>212</sub>	4	13,3	14	46,7	9	30	3	10	30	100
13	X <sub>213</sub>	9	30	12	40	4	13,3	5	16,7	30	100
14	X <sub>214</sub>	6	20	14	46,7	2	6,7	8	26,7	30	100
15	X <sub>215</sub>	10	33,3	10	33,3	5	16,7	5	16,7	30	100

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2019.

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebagian besar responden member jawaban setuju. Hasil terbanyak setuju terdapat pada item 5 yaitu “Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti” dengan presentase 63,3% atau 19 responden. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat dalam mengerjakan pekerjaannya penuh dengan kehati-hatian dan ketelitian untuk menyelesaikan pekerjaan semaksimal dan sebaik mungkin.

### 3. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

**Tabel 18**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	SS		S		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y	10	33,3	13	43,3	4	13,3	3	10	30	100
2	Y	9	30	13	43,3	3	10	5	16,7	30	100
3	Y	6	20	15	50	1	3,3	8	26,7	30	100
4	Y	10	33,3	8	26,7	4	13,3	8	26,7	30	100
5	Y	9	30	13	43,3	4	13,3	4	13,3	30	100

6	Y	6	20	13	43,3	4	13,3	7	23,3	30	100
7	Y	10	33,3	11	36,7	7	23,3	2	6,7	30	100
8	Y	3	10	6	20	4	13,3	17	56,7	30	100
9	Y	0	0	7	23,3	7	23,3	16	53,3	30	100
10	Y	5	16,7	6	20	10	33,3	9	30	30	100
11	Y	6	20	8	26,7	6	20	10	33,3	30	100
12	Y	5	16,7	6	20	10	33,3	9	30	30	100

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2019.*

Berdasarkan data pada tabel diatas, sebagian besar responden member jawaban sangat tidak setuju. Hasil terbanyak sangat tidak setuju terdapat pada item 8 yaitu “Saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan” dengan presentase 56,7% atau 17 responden. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat dalam memahami pekerjaan tidak memerlukan waktu yang lama untuk memahami tugas apa yang diperintahkan oleh pimpinan untuk segera dikerjakan dan diselesaikan.

## D. Analisis Data

### 1. Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan pada 30 orang karyawan yang semuanya merupakan populasi dalam penelitian ini. Uji instrumen ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.<sup>97</sup> Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut bisa mengukur apa yang hendak diukur.

<sup>97</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013),h.46

Pengujian validitas yang penulis lakukan menggunakan SPSS25, metode *product moment* dengan nilai signifikannya 0,05 dan jumlah respondennya yaitu 30 karyawan. Adapun output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 19**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,481	0,361	Valid
2	0,647	0,361	Valid
3	0,731	0,361	Valid
4	0,605	0,361	Valid
5	0,756	0,361	Valid
6	0,805	0,361	Valid
7	0,481	0,361	Valid
8	0,647	0,361	Valid
9	0,644	0,361	Valid
10	0,853	0,361	Valid
11	0,711	0,361	Valid
12	0,567	0,361	Valid

**Tabel 20**  
**Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,677	0,361	Valid
2	0,486	0,361	Valid
3	0,847	0,361	Valid
4	0,505	0,361	Valid
5	0,370	0,361	Valid
6	0,394	0,361	Valid
7	0,604	0,361	Valid
8	0,644	0,361	Valid
9	0,671	0,361	Valid
10	0,748	0,361	Valid
11	0,797	0,361	Valid
12	0,592	0,361	Valid
13	0,546	0,361	Valid
14	0,483	0,361	Valid
15	0,541	0,361	Valid

**Tabel 21**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,658	0,361	Valid
2	0,597	0,361	Valid
3	0,693	0,361	Valid
4	0,749	0,361	Valid
5	0,722	0,361	Valid
6	0,715	0,361	Valid
7	0,503	0,361	Valid
8	0,772	0,361	Valid
9	0,605	0,361	Valid
10	0,742	0,361	Valid
11	0,724	0,361	Valid
12	0,742	0,361	Valid

Kuesioner ini terdiri dari 12 butir pernyataan dari variabel independen komitmen organisasi, 15 butir pernyataan untuk variabel etos kerja islam dan 12 pernyataan untuk variabel dependen kinerja karyawan. Dari tabel diatas maka dapat di paparkan dengan kriteria perhitung instrumen sebagai berikut:

- 1) Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka intrumen valid, sebaliknya tidak valid.
- 2) Apabila probabilitas (sig) < 0,05 maka instrument valid, sebaliknya tidak valid.

Dari hasil uji validitas diatas maka kolerasi setiap butir item lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dengan  $\alpha$  0,05 dengan di peroleh  $r_{tabel}$  yaitu 0.361 maka dapat di simpulkan semua butir item dari variabelkomitmen organisasi, etos kerja islam dan kinerja karyawan dapat dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau

lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama.<sup>98</sup> Uji realibilitas yang penulis lakukan menggunakan *SPSS 25* dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada output sebagai berikut :

**Tabel 22**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,880	0,6	Reliabel
Etos Kerja Islam ( $X_2$ )	0,870	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	0,6	Reliabel

Dari hasil tabel tersebut diatas dapat dilihat dari tabel *Cronbach's Alpha* komitmen organisasi diperoleh angka 0,880, etos kerja islam diperoleh angka 0,870 dan kinerja karyawan diperoleh angka 0,898. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* masing-masing variabel  $> 0,6$  hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan pada seluruh variabel, baik independen maupun dependen.<sup>99</sup> Dalam penelitian ini diuji dengan uji

<sup>98</sup> Duwi Priyatno, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2017), h.79

<sup>99</sup> Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h.61

statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Instrumen dikatakan normal jika probabilitas signifikansinya  $> 0,05$ . Berikut output hasil uji normalitas :

**Tabel 23**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Nilai Standar	Keterangan
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,200	0,05	Normal
Etos Kerja Islam ( $X_2$ )	0,061	0,05	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,188	0,05	Normal

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$ , etos kerja islam memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,061 > 0,05$  dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi  $0,188 > 0,05$ . Jadi berdasarkan hasil uji normalitas seluruh variabel independen maupun dependen dinyatakan berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat pada model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna.<sup>100</sup> Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu atau kesalahan menjadi sangat besar.

Menurut Ghazali, cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10

<sup>100</sup>*Ibid*, h.61



dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berikut output hasil uji multikolinearitas :

**Tabel 24**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,96	1,042	Tidak terjadi Multikolinearitas
Etos Kerja Islam ( $X_2$ )	0,96	1,042	Tidak terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel output diatas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF pada variabel komitmen organisasi sebesar 1,042 dan etos kerja islam sebesar 1,042 artinya kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ada korelasi antara variabel independen karena nilai tolerane dan VIF keduanya lebih dari 0,10 dan kurang dari 10 sehingga layak digunakan dalam penelitian.

c. Uji Autokolerasi

Pengujian autokolerasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Autokolerasi yaitu kolerasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Syarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokolersi dalam model regresi. Adanya autokolerasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians minimum.<sup>101</sup> Berikut hasil output uji autokolerasi :

**Tabel 25**  
**Hasil Uji Autokolerasi**

Model	Durbin-Watson	Kesimpulan
1	1,791	Tidak terjadi Autokolerasi

<sup>101</sup> Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), h.107

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1,791 sedangkan teori tabel dw dengan signifikan 0,05 dari jumlah data  $n = 30$  serta  $k=2$  diperoleh nilai dl sebesar 1,2837 dan du sebesar 1,5666. Nilai dw berada pada daerah  $du < d < 4-du$  dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan metode uji Glejser yaitu meregresikan variabel independen dengan nilai absolute residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen didapat lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>102</sup> Berikut output hasil uji heteroskedastisitas :

**Tabel 26**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Model</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,732	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Etos Kerja Islam ( $X_2$ )	0,110	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Dari hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi antara variabel komitmen organisasi  $0.732 > 0,05$  dan etos kerja islam  $0,110 > 0,05$ .

---

<sup>102</sup>Sofar Silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. (Jakarta: In Media, 2013), h.213

Karna signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (variabel Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel independen (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi.<sup>103</sup> Berikut hasil output uji regresi linear berganda:

**Tabel 26**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Contant	-0,061
Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )	0,669
Etos Kerja Islam (X <sub>2</sub> )	0,224

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar -0,061 variabel komitmen organisasi sebesar 0,669 dan variabel etos kerja islam sebesar 0,224 maka hasil dimasukkan dalam rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$Y = (-0,061) + 0,669 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,224 \text{ Etos Kerja Islam}$ . Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat di uraikan sebagai berikut :

---

<sup>103</sup>Sofar Silaen dan Widiyono, *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*.(Jakarta: In Media, 2013), h.213

1. Nilai konstanta ( $a$ ) = -0,061 merupakan nilai mutlak variabel kinerja artinya apabila komitmen organisasi dan etos kerja islam sama dengan nol maka besarnya kinerja adalah -0,061.
2. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien 0,669 artinya setiap peningkatan 1% dari variabel komitmen organisasi maka kinerja akan meningkat 0,669. Nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* bernilai positif atau tidak negatif. Maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Variabel etos kerja islam memiliki nilai koefisien 0,224 artinya setiap peningkatan 1% dari variabel etos kerja islam maka kinerja akan meningkat sebesar 0,224. Nilai beta pada kolom *Unstandardized Coefficients* bernilai positif atau tidak negatif. Maka dapat dikatakan bahwa etos kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan tingkat  $\alpha$  sebesar 5%.<sup>104</sup> Analisis didasarkan pada perbandingan antara nilai signifikan  $t$  dengan nilai signifikansi 0,05. Rumusan Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

$H_1$  ; Terdapat pengaruh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$

---

<sup>104</sup>*Ibid*, h.214

Kriteria pengambilan keputusan:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk = n-2$  dan  $\alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

Sebaliknya  $H_1$  diterima.

Apabila probability (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Sebaliknya  $H_1$  diterima.

Berikut output hasil uji T:

**Tabel 28**  
**Hasil Uji T**

Model	T	Signifikan
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	2,974	0,006
Etos Kerja Islam ( $X_2$ )	1,346	0,189

- 1) Pengaruh komitmen organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,974 dan tingkat signifikasi (sig.) 0,006. Sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk$   $n-2$  sama dengan  $30-2 = 28$  dengan  $\alpha 0,05$  adalah 1,7011 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,974 > 1,7011$  dan sig.  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan”.

- 2) Pengaruh etos kerja islam ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 1,346 dan tingkat signifikasi (sig.) 0,189. Sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $dk$   $n-2$  sama dengan  $30-2 = 28$  dengan  $\alpha 0,05$  adalah 1,7011 dengan

demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,346 < 1,7011$  dan  $sig. 0,189 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan etos kerja islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis berbunyi “Tidak terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan”

b. Uji F

Uji simultan adalah uji statistik untuk koefisien regres yang simultan atau serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Y). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.<sup>105</sup> Berikut output hasil uji F :

**Tabel 29**  
**Hasil Uji F**

Model	Df	F	Signifikan
Regresion	2	4,714	0,018 <sup>b</sup>
Residual	27		

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan dk pembilang k dan dk penyebut n-k-1 dan  $\alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima.

Apabila pelayanan (Sig.)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_1$  diterima.

Untuk menguji hipotesis simultan digunakan analisis statistik F dari hasil perhitungan statistik di peroleh  $F_{hitung} = 4,714$  dan tingkat signifikasi (Sig) 0,018.  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut

<sup>105</sup>*Ibid*,h.214

$n-k-1$  adalah  $30-2-1 = 27$  dengan  $\alpha$  0,05 adalah 3,354. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,714 > 3,354$  dan signifikasinya  $0,018 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian hipotesis berbunyi “Terdapat pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan”.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada regresi linear beganda merupakan seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikat. R square biasanya dipakai untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.<sup>106</sup> Pengujian koefisien determinan menggunakan SPSS versi 25 for windows dengan uji *Model Summary* pada kolom *R Square*. Berikut merupakan hasil uji output koefisien determinasi ( $R^2$ ) :

**Tabel 30**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R Square
Regresion	0,140

Dari tabel diatas kadar determinasi sebesar 0,140 atau 14,0%. Hal ini menunjukan bahwa presentase pengeruh variabel komitmen organisasi  $X_1$  dan etos kerja islam  $X_2$  mampu menjelaskan sebesar 14,0 % terhadap kinerja karyawan  $Y$ , dan sisanya sebesar 86,0 % dipengaruhi oleh faktor lainyang tidak diteliti dalam penelitian ini.

---

<sup>106</sup>*Ibid*,h.215



#### d. Kesimpulan Analisis Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Proporsisi hipotetis yang diajukan tidak seutuhnya dapat diterima, sebab berdasarkan pengujian hipotesis dari variabel  $X_1$  ke  $Y$  secara statistik bermakna sedangkan  $X_2$  ke  $Y$  tidak dan  $X_1, X_2$  ke  $Y$  bermakna. Keterangan ini memberikan indikasi bahwa:

- 1) Secara parsial atau sendiri-sendiri terdapat pengaruh komitmen organisasiterhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,974 > 1,7011$  dan sig.  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Secara parsial atau sendiri-sendiri tidak terdapat pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $1,346 < 1,7011$  dan sig.  $0,189 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- 3) Secara simultan (gabungan) terdapat pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,714 > 3,354$  dan signifikasinya  $0,018 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kadar determinasi sebesar 0,140 atau 14,0%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengeruh variabel komitmen organisasi  $X_1$  dan etos kerja islam  $X_2$  mampu menjelaskan sebesar 14,0 % terhadap kinerja karyawan  $Y$ , dan sisanya

sebesar 86,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## E. Pembahasan dan Hasil

Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh variabel komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

### 1. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,974 dan tingkat signifikasi (sig.) 0,006. Sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan dk  $n-2$  sama dengan  $30-2 = 28$  dengan  $\alpha 0,05$  adalah 1,7011 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,974 > 1,7011$  dan signifikasi  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Luthans bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.<sup>107</sup>

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Cara untuk membuat individu mempunyai komitmen pada organisasi adalah dengan melihat dukungan terhadap organisasi beserta tujuan-tujuannya. Karyawan yang

---

<sup>107</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), h.292

memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu sikap tegas mencakup kehangatan dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantoro yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat)”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan etos kerja islam dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan namun secara parsial hanya komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>108</sup>

## **2. Pengaruh variabel etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.**

Hasil penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh variabel etos kerja islam ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 1,346 dan tingkat signifikansi (sig.) 0,189. Sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan dk  $n-2$  sama dengan  $30-2 = 28$  dengan  $\alpha$  0,05 adalah 1,7011 dengan demikian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,346 < 1,7011$  dan signifikansi  $0,189 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$

---

<sup>108</sup> Nino Megiawan Febriantoro, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Syariah Mandiri KCP Ciputat)*, (Skripsi Program Studi Manajemen, 2016), h.8

ditolak, sehingga dapat disimpulkan etos kerja islam secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Asifudin bahwa etos kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>109</sup> Etos kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, social dan psikologis untuk meningkatkan prestise social, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya berawal dari Al-Qur'an dan sunnah.

Dalam peneltian ini peneliti menggunakan enam dimensi tolak ukur etos kerja islam yaitu *Al-Shalah* atau baik dan bermanfaat yaitu pekerjaan memiliki nilai-nilai kebaikan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh syara, sunnah nabi atau akal sehat, *Al-Itqan* atau kemandirian atau *perfecteness* yaitu hasil pekerjaan yang dapat mencapai standar ideal secara teknis, *Al-ihsan* atau melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi yaitu semangat kerja yang dimiliki manakala seseorang bekerja dengan semangat ibadah kepada Allah SWT, *Al-mujahadah* atau kerja keras dan optimal yaitu mengerahkan segala daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik, *Tanafus* dan *ta'awun* atau berkompetisi atau tolong menolong yaitu persaingan saling mengalahkan dan menggorbankan untuk saling membantu, mencerminkan nilai waktu yaitu menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja.

---

<sup>109</sup> Ahmad Janan Asifudin, Etos Kerja Islami, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004), h234

Hasil penelitian diatas selaras dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Alfa Shafissalam dan Musbahuddin Azzuhri yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur”. Hasil penelitian ini menunjukan etos kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, variabel kerja beraqidah, variabel kerja berilmu, variabel kerja dengan mengikuti petunjuk illahi dan variabel kerja dengan mengikuti petunjuknya yang secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>110</sup>

### **3. Pengaruh variabel komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.**

Dari hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh variabel komitmen organisasi dan etos kerja islam digunakan analisis statistik F dari hasil perhitungan statistik di peroleh  $F_{hitung} = 4,714$  dan tingkat signifikasi (Sig) 0,018.  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang = 2 dan dk penyebut  $n-k-1$  adalah  $30-2-1 = 27$  dengan  $\alpha$  0,05 adalah 3,354. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,714 > 3,354$  dan signifikasinya  $0,018 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kadar determinasi sebesar 0,140 atau 14,0%. Hal ini menunjukan bahwa presentase pengaruh variabel komitmen organisasi  $X_1$  dan etos kerja islam  $X_2$  mampu menjelaskan sebesar 14,0 % terhadap kinerja karyawan  $Y$ , dan sisanya sebesar 86,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat

---

<sup>110</sup>Alfa Shafissalam dan Musbahuddin Azzuhri, *Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (Kanindo) Syariah Jawa Timur*, (Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol 2 No 2 ,2016),h.8

disimpulkan komitmen organisasi dan etos kerja islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Luthans bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.<sup>111</sup>

Komitmen organisasi dapat tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Kemudian menurut Asifudin bahwa etos kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.<sup>112</sup> Etos kerja islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, social dan psikologis untuk meningkatkan prestise social, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya berawal dari Al-Qur'an dan sunnah.

Sedangkan Mathis dan Jackson mendefinisikan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.<sup>113</sup> Menurut Cokroaminoto kinerja karyawan merupakan

---

<sup>111</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2010), h.292

<sup>112</sup>Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Anggota IKAPI, 2004), h.234

<sup>113</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.171

kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Sedangkan Irianto mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.<sup>114</sup>

Hasil penelitian diatas selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang”. Hasil penelitian ini menunjukkan etos kerja islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan etos kerja islami dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 171

<sup>115</sup> Derry Pratama Citra, Agus Purwadi, Imamul Hakim, *Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang*, (Jurnal Ekonomi Syariah, Vol 3 No 2, Agustus 2018), h.25



## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat maka dapat di tarik kesimpulan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja islam secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,974 > 1,7011$  dan signifikansi  $0,006 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan dapat memiliki kontribusi yang baik dalam mencapai tujuan-tujuan dari bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat.
2. Secara parsial etos kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan demikian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $1,346 < 1,7011$  dan signifikansi  $0,189 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya etos kerja islam pada karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

3. Secara simultan komitmen organisasi dan etos kerja islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat. Hal ini dapat dibuktikan dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $4,714 > 3,354$  dan signifikasinya  $0,018 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kadar determinasi sebesar 0,140 atau 14,0%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengeruh variabel komitmen organisasi  $X_1$  dan etos kerja islam  $X_2$  mampu menjelaskan sebesar 14,0 % terhadap kinerja karyawan Y, dan sisanya sebesar 86,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)” maka peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Lembaga**

- a. Sangat penting untuk tetap meningkatkan etos kerja islam dan komitmen organisasi karna hal ini dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.
- b. Peningkatan etos kerja islam dapat dilakukan dengan cara aktif mengikuti kegiatan keagamaan seperti mengawali dengan niat bekerja karna Allah SWT, melakukan tilawah, tausiyah, pembahasan tajwid, hafalan ayat-ayat suci Al-qur'an yang rutin dilakukan oleh seluruh karyawan.
- c. Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan

masuk atau sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **2. Bagi Karyawan**

- a. Peningkatan kinerja karyawan yang baik dapat ditingkatkan melalui etos kerja dan komitmen organisasi yang baik karena itu merupakan cara yang sangat efektif untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan kesadaran untuk meningkatkan komitmen organisasi dan etos kerja islam dengan menjadikan karyawan sepenuhnya memahami etika kerja secara islami dalam diri masing-masing dan dapat menerapkannya di lingkungan sekitarnya baik dalam lingkungan pekerjaan dan masyarakat.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan komitmen organisasi dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain atau indikator yang berbeda dengan didukung dengan teori-teori yang berlandaskan penelitian terdahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto. (2016). *Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Al-Owaihan, A. J. A. and, & Abudullah. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management An International Journal*, 15.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami* (Cet Pertama). Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Judge, R. dan. (2015). *Perilaku Organisasi*, terj. Ratna Saraswati. Jakarta: Selemba Empat.
- K.Bertens. (2005). *Etika*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lamatenggo, H. B. U. dan N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahamad. (2014). *Manajemen Dana Bank Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Margono. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Munawwir, A. W. (1997). *Kamus Al- Munawwir Arab-Indonesia*. Surabaya: Pustaka Progressif.
- Rusman, T. (2015). *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saefullah, E. T. S. dan K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Depok: Prenadamedia Group.
- Salsabil Al- Qur'an terjemahan dan tafsir*. (n.d.). Bandung: Jabal.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Soemitra, A. (2009). *Bank Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Sugiono. (2007). *Penelitian Administratif*. Bandung: Alfa Beta.
- Suprayoga, I. (2009). *Membangun Etos Kerja & Logika Berfikir Islami (Cet Pertama)*. Malang: Anggota IKAPI.
- Susanto, A. B. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suyitno, A. T. dan. (2006). *Dasar-Dasar Penelitian*. Surabaya: Lembaga Kajian Agama dan Filsafat (eLKAF).
- Tanjung, D. H. dan H. (2005). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Tasmara, T. (2004). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Umam, K. (2013). *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Anggota IKAPI.
- Widiyono, S. S. dan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

## **Jurnal**

- Diah Indriani Suwondo, E. M. S. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Konfensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, IX.

- M.Aqob. (2018). Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 01.
- Muhakko, F. M. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang. *I-Economic*, 02.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Metrhonomi*, 03.
- Owoyemi, S. A. and M. Y. (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*, 03.
- Owoyemi, S. A. and M. Y. (2018). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in The Prophetic Tradition". *International Journal of Business and Social Science*, 3.
- Prihantono, C. dan M. dalam A. (2012). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *UNIMUS*, 8.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18.
- Rachmawati, T. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi. *Management Analysis Journal*, 5.
- Rizk, R. R. (2008). Back to basics: an islamic perspective on business and work etics. *Social Responsibility Journal*, 1.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 03.
- Tobing, D. S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11.



# **LAMPIRAN**



Lampiran 1

## **Kuesioner Penelitian**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuhu*

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya, sholawat dan salam semoga selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Ditengah kesibukan Bapak/Ibu sekalian, kami memohon kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang tersedia untuk kepentingan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir atas nama Restu Mulyajansih, Jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Intan Lampung yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat). Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu disini semata-mata dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena dan permasalahan penelitian tersebut. Jawaban dalam angket ini akan kami jaga kerahasiaannya sesuai dengan kaidah ilmiah, dan sama sekali tidak memberikan dampak negatif terhadap Bapak/Ibu.

Atas kerjasama dan kesediaan mengisi angket ini kami ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Peneliti

Restu Mulyajansih  
NPM. 1551020277

## Identitas Responden

Nama : \_\_\_\_\_

Usia : ☐ < 20 tahun ☐ 31-40 tahun  
☐ 20-30 tahun ☐ > 41 tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Divisi/Jabatan : \_\_\_\_\_

Masa Bekerja : ☐ < 1 tahun ☐ 6-10 tahun  
☐ 1-5 tahun ☐ > 11 tahun

Latar Belakang Pendidikan : \_\_\_\_\_

### Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban yang tersedia dibawah ini terhadap pertanyaan yang telah ada, dengan memberikan tanda (✓) / centang pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju dengan skor 4  
S : Setuju dengan skor 3  
TS : Tidak Setuju dengan skor 2  
STS : Sangat Tidak Setuju dengan skor 1

## PERTANYAAN PENELITIAN

### Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Komitmen afektif	1. Saya merasa masalah yang terjadi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani menjadi permasalahan saya juga.				
		2. Saya merasa menjadi bagian keluarga Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani.				
		3. Saya akan merasa biasa saja jika menghabiskan sisa karir saya di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani.				
		4. Saya kurang memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani.				
2	Komitmen berkelanjutan	5. Saya sulit meninggalkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.				
		6. Saya akan merasa rugi apabila meninggalkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani.				
		7. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.				
		8. Saat ini tetap bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya.				
3	Komitmen normatif	9. Saya merasa Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani telah banyak berjasa bagi hidup saya.				
		10. Saya merasa belum				

		memberikan banyak kontribusi bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani.				
		11. Saya merasa bekerja di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani lebih baik dibandingkan bank lainnya.				
		12. Saya merasa Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.				

### Etos Kerja Islam

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	<i>Al-Shalah</i> atau baik dan bermanfaat	1. Dalam bekerja saya selalu mengutamakan kepentingan masyarakat dan organisasi dari pada kepentingan pribadi				
		2. Saya mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti.				
		3. Saya membantu meringankan pekerjaan yang dijalani oleh rekan kerja				
2	<i>Al-Itqan</i> atau kemandapan dan <i>perfectness</i>	4. Dalam meningkatkan prestasi kerja, saya berkompetisi dengan rekan kerja sesuai dengan norma yang berlaku				
		5. Saya bekerja keras untuk hasil kerja yang maksimal				
		6. Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik dari sebelumnya				
3	<i>Al-Ihsan</i> atau melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi	7. Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan				
		8. Saya bekerja dengan didasarkan pada tauhid				
		9. Seseorang seharusnya menjalankan pekerjaan				

		dengan kemampuan yang terbaik dari yang dimilikinya				
4	Al-Mujahadah atau kerja keras dan optimal	10. Saya mengembangkan sikap hidup disiplin, jujur, propesional dan menjaga amanah.				
		11. Saya bekerja dengan tawakal sebelum menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah SWT				
5	Tanafus dan ta'awun atau berkompetisi dan tolong menolong	12. Saya selalu bekerja sama dan tolong menolong dalam bekerja				
		13. Saya membantu pekerjaan teman saya ketika pekerjaan saya telah selesai				
6	Mencerminkan nilai waktu	14. Saya tidak pernah telat masuk jam kerja ataupun keluar masuk kantor dalam jam kerja dengan urusan pribadi				
		15. Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu				

### Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban			
			SS	S	TS	STS
1	Hasil Kerja	1. Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan baru.				
		2. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang ditargetkan				
		3. Saya cenderung tidak memeriksa ulang hasil pekerjaan.				
		4. Saya sering menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang berbeda agar mencapai hasil yang terbaik.				

2	Perilaku Kerja	5. Saya menunggu instruksi dari pimpinan ketika mengalami kendala dalam melaksanakan pekerjaan				
		6. Saya mampu memberikan ide kreatif untuk memajukan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani				
		7. Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat				
		8. Saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan				
3	Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan	9. Saya kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan				
		10. Saya keberatan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya				
		11. Saya tidak bersedia memperbaiki kesalahan sebelum diperintahkan oleh atasan				
		12. Saya bekerja malas-malasan ketika tidak diawasi pimpinan				

Lampiran 2

**Tabulasi Komitmen Organisasi**

No Responden	Komitmen Organisasi (X1)												Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	x1.11	X1.12	
1	3	2	3	1	1	4	3	2	4	3	2	4	32
2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	26
3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	28
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
5	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	19
6	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	18
7	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	2	30
8	3	3	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	29
9	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	26
10	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	28
11	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	30
12	3	3	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	31
13	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	3	38
14	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	34
15	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	2	3	19
16	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	22
17	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	26
18	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	29
19	3	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	27
20	3	2	1	1	1	4	3	2	4	3	2	4	30
21	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	41
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
23	1	4	4	2	3	3	1	4	3	4	4	3	36
24	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	32
25	2	3	3	1	2	4	2	3	4	3	3	4	34
26	2	4	3	1	2	4	2	4	4	4	4	4	38
27	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	39
28	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	36
29	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	42
30	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	36



### Lampiran 3

#### Tabulasi Etos Kerja Islam

No Responden	Etos Kerja Islam X2															Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	51
2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	46
3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	27
4	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	21
5	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	49
6	3	1	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	47
7	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	43
8	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	41
9	3	4	4	4	2	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	50
10	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	46
11	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	38
12	1	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	44
13	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	2	2	45
14	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	52
15	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	50
16	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	3	49
17	1	2	1	3	3	4	4	4	3	2	3	1	3	3	3	40
18	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	37
19	1	1	1	3	3	4	1	1	1	2	1	2	1	1	1	24
20	1	2	1	4	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	25
21	2	2	1	3	3	4	2	1	2	1	1	1	4	3	3	33
22	2	1	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	3	4	3	30
23	1	1	2	1	3	4	1	3	3	1	1	3	4	3	4	35
24	4	3	2	3	2	4	1	4	3	3	2	3	4	3	4	45
25	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	39
26	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	49
27	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	51
28	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	1	2	1	1	44
29	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	1	1	46
30	4	4	3	3	3	4	4	1	2	1	4	3	3	1	1	41

Lampiran 4

**Tabulasi Kinerja Karyawan**

No Responden	Kinerja Karyawan Y												Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	3	3	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	22
2	3	3	4	4	3	4	3	1	1	1	1	1	29
3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	2	3	2	30
4	4	4	3	3	4	4	3	1	1	2	1	2	32
5	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	2	1	33
6	4	4	3	4	4	3	3	3	1	1	3	1	34
7	3	3	3	4	3	3	2	1	1	1	2	1	27
8	4	4	4	3	3	3	2	1	1	2	1	2	30
9	3	3	3	4	4	3	4	1	3	2	1	2	33
10	4	1	1	3	3	3	4	1	1	3	3	3	30
11	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14
12	4	4	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	24
13	3	3	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	22
14	3	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	24
15	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	16
16	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	22
17	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	19
18	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	24
19	1	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2	2	20
20	1	1	1	1	3	3	4	1	3	2	1	2	23
21	3	1	3	1	4	2	4	1	1	3	3	3	29
22	3	3	3	1	3	2	4	1	1	3	3	3	30
23	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	42
24	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	37
25	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	41
26	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	45
27	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	42
28	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	41
29	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	42
30	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	42

## Lampiran 5

### Uji Validitas Komitmen Organisasi

		Correlations													
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	Total	
item_1	Pearson Correlation	1	,196	-,083	,051	-,047	,623**	1,000**	,196	,253	,552**	,124	,051	,481**	
	Sig. (2-tailed)		,298	,661	,787	,805	,000	,000	,298	,178	,002	,515	,789	,007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_2	Pearson Correlation	,196	1	,482**	,311	,413*	,405*	,196	1,000**	,204	,520**	,766**	,056	,647**	
	Sig. (2-tailed)	,298		,007	,094	,023	,026	,298	,000	,279	,003	,000	,769	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_3	Pearson Correlation	-,083	,482**	1	,672**	,833**	,459*	-,083	,482**	,391*	,475**	,530**	,499**	,731**	
	Sig. (2-tailed)	,661	,007		,000	,000	,011	,661	,007	,033	,008	,003	,005	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_4	Pearson Correlation	,051	,311	,672**	1	,824**	,212	,051	,311	,164	,397*	,475**	,200	,605**	
	Sig. (2-tailed)	,787	,094	,000		,000	,261	,787	,094	,388	,030	,008	,289	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_5	Pearson Correlation	-,047	,413*	,833**	,824**	1	,392*	-,047	,413*	,440*	,554**	,596**	,450*	,756**	
	Sig. (2-tailed)	,805	,023	,000	,000		,032	,805	,023	,015	,001	,001	,013	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_6	Pearson Correlation	,623**	,405*	,459*	,212	,392*	1	,623**	,405*	,591**	,715**	,392*	,554**	,805**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,026	,011	,261	,032		,000	,026	,001	,000	,032	,001	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_7	Pearson Correlation	1,000**	,196	-,083	,051	-,047	,623**	1	,196	,253	,552**	,124	,051	,481**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,298	,661	,787	,805	,000		,298	,178	,002	,515	,789	,007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_8	Pearson Correlation	,196	1,000**	,482**	,311	,413*	,405*	,196	1	,204	,520**	,766**	,056	,647**	
	Sig. (2-tailed)	,298	,000	,007	,094	,023	,026	,298		,279	,003	,000	,769	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_9	Pearson Correlation	,253	,204	,391*	,164	,440*	,591**	,253	,204	1	,437*	,219	,774**	,644**	
	Sig. (2-tailed)	,178	,279	,033	,388	,015	,001	,178	,279		,016	,245	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_10	Pearson Correlation	,552**	,520**	,475**	,397*	,554**	,715**	,552**	,520**	,437*	1	,705**	,352	,853**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,008	,030	,001	,000	,002	,003	,016		,000	,056	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_11	Pearson Correlation	,124	,766**	,530**	,475**	,596**	,392*	,124	,766**	,219	,705**	1	,176	,711**	
	Sig. (2-tailed)	,515	,000	,003	,008	,001	,032	,515	,000	,245	,000		,352	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_12	Pearson Correlation	,051	,056	,499**	,200	,450*	,554**	,051	,056	,774**	,352	,176	1	,567**	
	Sig. (2-tailed)	,789	,769	,005	,289	,013	,001	,789	,769	,000	,056	,352		,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Total	Pearson Correlation	,481**	,647**	,731**	,605**	,756**	,805**	,481**	,647**	,644**	,853**	,711**	,567**	1	
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,001		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	12

## Lampiran 6

# Uji Validitas Etos Kerja Islam

		Correlations																
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_0	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	Total	
item_1	Pearson Correlation	1	,393 <sup>+</sup>	,612 <sup>++</sup>	,327	,198	,234	,375 <sup>+</sup>	,379 <sup>+</sup>	,465 <sup>++</sup>	,566 <sup>++</sup>	,495 <sup>++</sup>	,430 <sup>+</sup>	,385 <sup>+</sup>	,079	,097	,677 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)		,032	,000	,078	,294	,214	,041	,039	,010	,001	,005	,018	,035	,679	,609	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_2	Pearson Correlation	,393 <sup>+</sup>	1	,479 <sup>++</sup>	,477 <sup>++</sup>	,077	,108	,422 <sup>+</sup>	,189	,251	,441 <sup>+</sup>	,564 <sup>++</sup>	,174	-,031	-,140	-,119	,486 <sup>+</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,032		,007	,008	,685	,571	,020	,318	,181	,015	,001	,357	,872	,459	,532	,006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_3	Pearson Correlation	,612 <sup>++</sup>	,479 <sup>++</sup>	1	,457 <sup>+</sup>	,281	,214	,533 <sup>++</sup>	,395 <sup>+</sup>	,525 <sup>++</sup>	,626 <sup>++</sup>	,805 <sup>++</sup>	,704 <sup>++</sup>	,341	,217	,331	,842 <sup>+</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,000	,007		,011	,132	,256	,002	,031	,003	,000	,000	,000	,065	,249	,074	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_4	Pearson Correlation	,327	,477 <sup>++</sup>	,457 <sup>+</sup>	1	,346	,319	,339	,164	,343	,389 <sup>+</sup>	,547 <sup>++</sup>	,231	-,090	-,084	-,087	,505 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,078	,008	,011		,061	,086	,067	,388	,063	,033	,002	,220	,637	,660	,647	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_5	Pearson Correlation	,198	,077	,281	,346	1	,577 <sup>++</sup>	,150	,220	,049	,229	,319	,059	,204	-,019	,008	,370 <sup>+</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,294	,685	,132	,061		,001	,428	,243	,798	,224	,086	,758	,280	,922	,967	,044	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_6	Pearson Correlation	,234	,108	,214	,319	,577 <sup>++</sup>	1	,160	,264	,125	,111	,303	,058	,311	,061	,037	,394 <sup>+</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,214	,571	,256	,086	,001		,399	,158	,512	,559	,104	,759	,094	,749	,847	,031	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_7	Pearson Correlation	,375 <sup>+</sup>	,422 <sup>+</sup>	,533 <sup>++</sup>	,339	,150	,160	1	,344	,457 <sup>+</sup>	,297	,676 <sup>++</sup>	,202	,136	,150	,132	,604 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,041	,020	,002	,067	,428	,399		,063	,011	,110	,000	,283	,473	,430	,486	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_8	Pearson Correlation	,379 <sup>+</sup>	,189	,395 <sup>+</sup>	,164	,220	,264	,344	1	,535 <sup>++</sup>	,460 <sup>+</sup>	,341	,209	,291	,489 <sup>++</sup>	,367 <sup>+</sup>	,644 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,039	,318	,031	,388	,243	,158	,063		,002	,010	,065	,268	,119	,006	,046	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_9	Pearson Correlation	,465 <sup>++</sup>	,251	,525 <sup>++</sup>	,343	,049	,125	,457 <sup>+</sup>	,535 <sup>++</sup>	1	,534 <sup>++</sup>	,415 <sup>+</sup>	,230	,348	,281	,375 <sup>+</sup>	,671 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,010	,181	,003	,063	,798	,512	,011	,002		,002	,023	,222	,060	,133	,041	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_10	Pearson Correlation	,566 <sup>++</sup>	,441 <sup>+</sup>	,626 <sup>++</sup>	,389 <sup>+</sup>	,229	,111	,297	,460 <sup>+</sup>	,534 <sup>++</sup>	1	,614 <sup>++</sup>	,414 <sup>+</sup>	,253	,278	,368 <sup>+</sup>	,748 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,001	,015	,000	,033	,224	,559	,110	,010	,002		,000	,023	,178	,137	,046	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_11	Pearson Correlation	,495 <sup>++</sup>	,564 <sup>++</sup>	,805 <sup>++</sup>	,547 <sup>++</sup>	,319	,303	,676 <sup>++</sup>	,341	,415 <sup>+</sup>	,614 <sup>++</sup>	1	,524 <sup>++</sup>	,184	,156	,209	,797 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,002	,086	,104	,000	,065	,023	,000		,003	,331	,409	,268	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_12	Pearson Correlation	,430 <sup>+</sup>	,174	,704 <sup>++</sup>	,231	,059	,058	,202	,209	,230	,414 <sup>+</sup>	,524 <sup>++</sup>	1	,314	,243	,455 <sup>+</sup>	,592 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,018	,357	,000	,220	,758	,759	,283	,268	,222	,023	,003		,091	,196	,012	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_13	Pearson Correlation	,385 <sup>+</sup>	-,031	,341	-,090	,204	,311	,136	,291	,348	,253	,184	,314	1	,535 <sup>++</sup>	,638 <sup>++</sup>	,546 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,035	,872	,065	,637	,280	,094	,473	,119	,060	,178	,331	,091		,002	,000	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_14	Pearson Correlation	,079	-,140	,217	-,084	-,019	,061	,150	,489 <sup>++</sup>	,281	,278	,156	,243	,535 <sup>++</sup>	1	,807 <sup>++</sup>	,483 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,679	,459	,249	,660	,922	,749	,430	,006	,133	,137	,409	,196	,002		,000	,007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
item_15	Pearson Correlation	,097	-,119	,331	-,087	,008	,037	,132	,367 <sup>+</sup>	,375 <sup>+</sup>	,368 <sup>+</sup>	,209	,455 <sup>+</sup>	,638 <sup>++</sup>	,807 <sup>++</sup>	1	,541 <sup>++</sup>	
	Sig. (2-tailed)	,609	,532	,074	,647	,967	,847	,486	,046	,041	,046	,268	,012	,000	,000		,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
Total	Pearson Correlation	,677 <sup>++</sup>	,486 <sup>++</sup>	,842 <sup>++</sup>	,505 <sup>++</sup>	,370 <sup>+</sup>	,394 <sup>+</sup>	,604 <sup>++</sup>	,644 <sup>++</sup>	,671 <sup>++</sup>	,748 <sup>++</sup>	,797 <sup>++</sup>	,592 <sup>++</sup>	,546 <sup>++</sup>	,483 <sup>++</sup>	,541 <sup>++</sup>	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,004	,044	,031	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,007	,002		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		

## Uji Reliabilitas Etos Kerja Islam

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	15



## Lampiran 7

### Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations												Total
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	
item_1	Pearson Correlation	1	,734**	,696**	,631**	,549**	,511**	,157	,336	,044	,204	,315	,204	,658**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,004	,407	,070	,819	,280	,090	,280	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_2	Pearson Correlation	,734**	1	,709**	,619**	,419*	,415*	-,040	,437*	,190	,091	,210	,091	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,021	,023	,832	,016	,315	,634	,265	,634	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_3	Pearson Correlation	,696**	,709**	1	,630**	,565**	,546**	,123	,381*	,176	,251	,317	,251	,693**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,002	,517	,038	,351	,181	,088	,181	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	,631**	,619**	,630**	1	,600**	,691**	,143	,480**	,340	,300	,353	,300	,749**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,451	,007	,066	,107	,056	,107	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	,549**	,419*	,565**	,600**	1	,674**	,482**	,335	,253	,378*	,330	,378*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,002	,021	,001	,000		,000	,007	,070	,178	,039	,075	,039	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	,511**	,415*	,546**	,691**	,674**	1	,229	,386*	,324	,355	,363*	,355	,715**
	Sig. (2-tailed)	,004	,023	,002	,000	,000		,223	,035	,081	,055	,049	,055	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	,157	-,040	,123	,143	,482**	,229	1	,405*	,386*	,528**	,333	,528**	,503*
	Sig. (2-tailed)	,407	,832	,517	,451	,007	,223		,026	,035	,003	,073	,003	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	,336	,437*	,381*	,480**	,335	,386*	,405*	1	,589**	,627**	,734**	,627**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,070	,016	,038	,007	,070	,035	,026		,001	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	,044	,190	,176	,340	,253	,324	,386*	,589**	1	,657**	,464**	,657**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,819	,315	,351	,066	,178	,081	,035	,001		,000	,010	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	,204	,091	,251	,300	,378*	,355	,528**	,627**	,657**	1	,742**	1,000**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,280	,634	,181	,107	,039	,055	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	,315	,210	,317	,353	,330	,363*	,333	,734**	,464**	,742**	1	,742**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,090	,265	,088	,056	,075	,049	,073	,000	,010	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	,204	,091	,251	,300	,378*	,355	,528**	,627**	,657**	1,000**	,742**	1	,742**
	Sig. (2-tailed)	,280	,634	,181	,107	,039	,055	,003	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,658**	,597**	,693**	,749**	,722**	,715**	,503**	,772**	,605**	,742**	,724**	,742**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

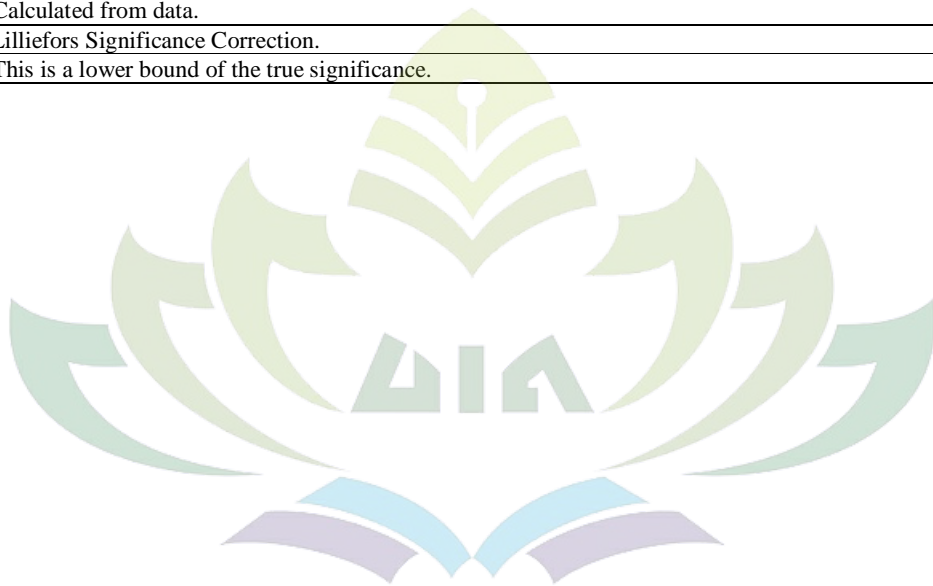
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,898	12

## Lampiran 8

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Komitmen Organisasi	Etos Kerja Islam	Kinerja Karyawan
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	31,03	41,27	29,97
	Std. Deviation	6,489	8,769	8,636
Most Extreme Differences	Absolute	,111	,156	,133
	Positive	,068	,110	,122
	Negative	-,111	-,156	-,133
Test Statistic		,111	,156	,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>	,061 <sup>c</sup>	,188 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				
d. This is a lower bound of the true significance.				





Lampiran 9

**Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,061	10,831		-,006	,996		
	Komitmen Organisasi	,669	,225	,503	2,974	,006	,960	1,042
	Etos Kerja Islam	,224	,167	,228	1,346	,189	,960	1,042
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								



Lampiran 10

**Uji Autokolerasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,374 <sup>a</sup>	,140	,073	5,39133	1,791
a. Predictors: (Constant), LAG_X2, LAG_X1					
b. Dependent Variable: LAG_Y					



## Lampiran11

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,283	5,190		-,055	,957
	Komitmen Organisasi	,037	,108	,065	,346	,732
	Etos Kerja Islam	,132	,080	,309	1,652	,110

a. Dependent Variable: RESABS



Lampiran 12

**Uji Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,061	10,831		-,006	,996
	Komitmen Organisasi	,669	,225	,503	2,974	,006
	Etos Kerja Islam	,224	,167	,228	1,346	,189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Lampiran 13

### Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,061	10,831		-,006	,996
	Komitmen Organisasi	,669	,225	,503	2,974	,006
	Etos Kerja Islam	,224	,167	,228	1,346	,189

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 14

**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559,784	2	279,892	4,714	,018 <sup>b</sup>
	Residual	1603,183	27	59,377		
	Total	2162,967	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi						



Lampiran 15

**Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,374 <sup>a</sup>	,140	,073	5,39133	1,791
a. Predictors: (Constant), LAG_X2, LAG_X1					
b. Dependent Variable: LAG_Y					





Lampiran 16

**DISTRIBUSI NILAI  $r_{tabel}$  SIGNIFIKANSI 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Eka Nur Kamillah, 2015

*Pengaruh keterampilan mengajar guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Akuntansi*

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

# Lampiran 17

Tabel Distribusi-Wilcoxon (DW),  $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6995	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8795	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2949
15	1.0778	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1082	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1354	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7200	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3075	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5182	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5228	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

**TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T**

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878

F  $\alpha = 0.05$ 

222	1	2	3	4	5	6
1	161.447639	196.500000	275.107349	324.583241	330.161878	333.986000
2	18.321283	18.000000	19.184299	19.266194	19.296432	19.327634
3	10.127964	9.592294	9.776280	9.717182	9.212455	9.490434
4	7.709647	6.904472	6.971382	6.389233	6.264697	6.163132
5	6.607593	5.786135	5.629435	5.192168	5.002329	4.952209
6	5.987374	5.142353	4.787083	4.336677	4.387174	4.282866
7	5.997448	4.737414	4.246364	4.203032	3.971323	3.865996
8	5.377656	4.058707	4.068177	3.827658	3.687189	3.590502
9	5.177359	4.296495	3.862340	3.823089	3.482469	3.372794
10	4.964603	4.003037	3.708296	3.478050	3.326365	3.217179
11	4.644336	3.992298	3.587134	3.266690	3.203874	3.094313
12	4.747235	3.888294	3.490295	3.298487	3.105675	3.096112
13	4.667793	3.800565	3.412534	3.179117	3.026438	3.015286
14	4.600210	3.738892	3.342398	3.123265	3.060239	3.047726
15	4.454077	3.682330	3.287382	3.056568	3.001295	2.990455
16	4.493998	3.632733	3.238877	3.006917	2.952435	2.941231
17	4.454332	3.587133	3.196777	2.964708	2.909996	2.906661
18	4.433873	3.544535	3.155908	2.927744	2.772033	2.661330
19	4.388750	3.503893	3.127350	2.894707	2.740058	2.628338
20	4.354234	3.463230	3.098391	2.866801	2.710280	2.598797
21	4.334194	3.466800	3.072367	2.840305	2.684783	2.572733
22	4.308936	3.443357	3.049795	2.816708	2.661274	2.548901
23	4.279184	3.423232	3.027988	2.796339	2.639989	2.527855
24	4.258677	3.403296	3.008787	2.776289	2.620064	2.508189
25	4.244898	3.383590	2.991247	2.758710	2.602987	2.494310
26	4.236301	3.363916	2.975195	2.743094	2.586790	2.478129
27	4.230008	3.345131	2.960053	2.727769	2.571586	2.463100
28	4.225972	3.340386	2.946689	2.714019	2.558122	2.449239
29	4.224964	3.337164	2.934593	2.701299	2.545386	2.436434
30	4.226777	3.334830	2.923277	2.689682	2.533595	2.424634
31	4.230635	3.333037	2.912338	2.678967	2.522538	2.413933
32	4.245977	3.331637	2.901330	2.669437	2.512234	2.399580
33	4.263033	3.330639	2.891564	2.660897	2.502635	2.389394
34	4.281035	3.329898	2.882636	2.653364	2.493636	2.380313
35	4.300336	3.329434	2.874187	2.646465	2.485143	2.371793
36	4.320938	3.329446	2.866266	2.640363	2.477169	2.363793
37	4.343636	3.329932	2.858789	2.635030	2.469690	2.356179
38	4.368572	3.330438	2.851743	2.630398	2.462648	2.349037
39	4.394739	3.330936	2.845068	2.626306	2.456037	2.342302
40	4.422436	3.331237	2.838745	2.622676	2.449866	2.336032
41	4.451894	3.331644	2.832749	2.619499	2.444239	2.330171
42	4.482634	3.331942	2.827048	2.616663	2.439183	2.324694
43	4.514670	3.332440	2.821646	2.614086	2.434336	2.319598
44	4.548108	3.332938	2.816486	2.611767	2.429687	2.314764
45	4.582934	3.333437	2.811544	2.609693	2.425237	2.309800
46	4.619000	3.333935	2.806846	2.607849	2.420986	2.305309
47	4.657236	3.334433	2.802309	2.606260	2.416937	2.301000
48	4.696644	3.334931	2.797932	2.604841	2.413084	2.296861
49	4.737232	3.335429	2.793685	2.603539	2.409427	2.292884
50	4.778920	3.335927	2.789558	2.602350	2.405966	2.289069
51	4.821708	3.336425	2.785541	2.601271	2.402705	2.285406
52	4.865606	3.336923	2.781634	2.600300	2.400000	2.281884
53	4.910624	3.337421	2.777837	2.599437	2.397359	2.278501
54	4.956862	3.337919	2.774150	2.598681	2.394884	2.275254
55	5.004320	3.338417	2.770573	2.598024	2.392475	2.272144
56	5.052998	3.338915	2.767106	2.597465	2.390130	2.269169
57	5.102896	3.339413	2.763749	2.596906	2.387849	2.266320
58	5.153914	3.339911	2.760402	2.596445	2.385632	2.263604
59	5.206052	3.340409	2.757165	2.596084	2.383477	2.261011
60	5.259310	3.340907	2.754038	2.595822	2.381384	2.258540
61	5.313688	3.341405	2.751021	2.595559	2.379351	2.256189
62	5.369186	3.341903	2.748114	2.595296	2.377387	2.253956
63	5.425804	3.342401	2.745317	2.595033	2.375492	2.251840
64	5.483542	3.342899	2.742630	2.594769	2.373667	2.249840
65	5.542400	3.343397	2.740053	2.594506	2.371902	2.247954
66	5.602378	3.343895	2.737586	2.594243	2.370195	2.246181
67	5.663476	3.344393	2.735229	2.593979	2.368547	2.244520
68	5.725694	3.344891	2.732982	2.593716	2.366960	2.242970
69	5.789032	3.345389	2.730845	2.593453	2.365432	2.241530
70	5.853490	3.345887	2.728818	2.593189	2.363963	2.240200
71	5.919068	3.346385	2.726901	2.592926	2.362554	2.238880
72	5.985766	3.346883	2.725094	2.592663	2.361204	2.237570
73	6.053584	3.347381	2.723397	2.592400	2.359913	2.236270
74	6.122522	3.347879	2.721810	2.592137	2.358680	2.235000
75	6.192580	3.348377	2.720333	2.591874	2.357504	2.233750
76	6.263758	3.348875	2.718966	2.591611	2.356386	2.232520
77	6.336056	3.349373	2.717719	2.591348	2.355327	2.231310
78	6.409474	3.349871	2.716592	2.591085	2.354327	2.230120
79	6.484012	3.350369	2.715575	2.590822	2.353386	2.228950
80	6.559670	3.350867	2.714668	2.590559	2.352504	2.227800
81	6.636448	3.351365	2.713871	2.590296	2.351680	2.226670
82	6.714346	3.351863	2.713184	2.590033	2.350915	2.225560
83	6.793364	3.352361	2.712607	2.589770	2.350209	2.224470
84	6.873502	3.352859	2.712050	2.589507	2.349562	2.223400
85	6.954760	3.353357	2.711513	2.589244	2.348974	2.222350
86	7.037138	3.353855	2.711006	2.588981	2.348445	2.221320
87	7.120636	3.354353	2.710519	2.588718	2.347976	2.220310
88	7.205254	3.354851	2.710052	2.588455	2.347567	2.219320
89	7.291002	3.355349	2.709605	2.588192	2.347218	2.218350
90	7.377880	3.355847	2.709178	2.587929	2.346869	2.217400
91	7.465898	3.356345	2.708771	2.587666	2.346580	2.216470
92	7.555056	3.356843	2.708384	2.587403	2.346351	2.215560
93	7.645364	3.357341	2.708017	2.587140	2.346182	2.214670
94	7.736822	3.357839	2.707670	2.586877	2.346013	2.213800
95	7.829430	3.358337	2.707343	2.586614	2.345844	2.212950
96	7.923198	3.358835	2.707036	2.586351	2.345715	2.212120
97	8.018126	3.359333	2.706749	2.586088	2.345646	2.211310
98	8.114214	3.359831	2.706482	2.585825	2.345617	2.210520
99	8.211472	3.360329	2.706235	2.585562	2.345648	2.209750
100	8.309900	3.360827	2.706008	2.585300	2.345719	2.209000

## DOKUMENTASI PRA SURVEI





## DOKUMENTASI PRA RISET



## DOKUMENTASI RISET





